

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第150回 ジブラルタ生命（職種限定合意の有無と合併に伴う配転命令の有効性）事件

ジブラルタ生命（職種限定合意の有無と合併に伴う配転命令の有効性）事件（名古屋高裁 平29.3.9判決）

生命保険会社における労働者の職種を限定する合意の存在について、労働者の志望動機、内定に至るまでの経緯、および内定後に労働者が従事していた業務の実態等の諸事情を総合考慮して、結論として肯定した事例

掲載誌：労判1159号16ページ

[一番] 名古屋地裁 平27.10.22判決 労判1159号30ページ

## 1 事案の概要

本事案は、平成22年8月1日にA生命保険株式会社（以下A社）に入社し、A社が平成24年1月1日にY社（被控訴人）に吸収合併されるまではA社の営業専門職であるソリューションプロバイダー（以下「SP」）の採用と育成およびオフィス運営を業務内容とし、保険販売の義務はない「ソリューションプロバイダーリーダー」（以下「SPL」）であり、上記合併後はY社の「ライフプランコンサルタント」（通常の営業社員。以下「LC」）としての扱いを受けていたX（控訴人）が、Y社から同年6月20日付で懲戒解雇されたことについて、本件懲戒解雇は無効であると主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、本件懲戒解雇後判決確定日までの賃金、本件懲戒解雇による慰謝料、弁護士費用および遅延損害金の支払いを求めた事案である。

Xは、本件懲戒解雇の理由とされた、Xが意図的に保険販売行為を放棄していたこと、サクセスプランナー（営業報告書）の不提出、その他の業務命令違反について、XとA社との間には、Xの職種をSPLに限定する旨の合意があり、また、Y社がXをLCとして扱ったことは配転命令であり、これは無効であるから、Xには保険販売行為およびサクセスプランナー提出等の業務上の義務はないので本件懲戒解雇理由は存在せず、また、解雇手続き上の瑕疵(かし)があるなどとして、本件懲戒解雇の無効を主張した。

一番がXの主張および請求をいずれも棄却したところ、Xが控訴した。

## 2 判断

### [1] 主要な争点

本事案の主要な争点は、①Xが主張する職種限定合意の有無、②LCとしての配転命令の有効性、③本件懲戒解雇理由と解雇手続きの瑕疵の有無、および懲戒解雇の有効性、④不法行為の成否およびXの損害であるが、特に重要な①および②の争点について解説する。

### [2] 一審判決

一審判決は、①の争点について、採用内定時にXに交付された入社のしおりや雇用契約書においてSPLの業務として保険契約の募集および保全が規定されていること、SPLに適用される就業規則において職種転換や配置転換を命じることがある旨の規定が存在することから、職種限定合意の存在を否定した。

また、②の争点について、職種限定合意が存在しないことを前提として、職種限定変更の業務上の必要性や、Xが当該変更によって被る負担について検討し、LCへの配転命令を有効とした。

### [3] 本判決

#### (1) 職種限定合意の有無

本判決は、①の争点について、一審判決が認定した具体的事実に加え、XがA社に入社するまでの経緯、Xの志望動機、採用面接や内定時における採用担当者らとのやり取り、Xの入社後の業務実態について新たに事実認定を行い、「少なくとも固定給の保証された入社後2年程度の間は」という条件付きながらも、職種限定の合意の存在を認めた。

具体的事実について、本判決は、Xがこれまでのキャリアを生かしてSPを採用育成する業務に就くことを特に希望してA社に応募したこと、このようなXの志望動機や採用育成業務に対する適性は、採用に至る過程において、Xが一旦は応募を辞退したり、SPとしての応募の勧めを断ったりしたことや、数次にわたる面談・面接を通じて採用権限のある者らにおいても、直接または間接に把握していたものと認定した。また、Xが特別採用のSPLとして初期の2年間は営業活動の有無等にかかわらず固定給が保証されていたこと、XがA社への入社後、自ら保険販売等の営業活動を行ったことも、命じられたこともなかったと認定した。

すなわち、「以上の諸事情から総合的に判断」して、上記職種限定の存在を認めたのである。一審判決が判断の基礎とした、入社のしおりや雇用契約書については、「特別採用のSPLに対応した書式がなかったため、通常のSPLに用いるべき書式を用いて上記各書面が作成されたと認めるのが相当であり、その文言にかかわらず、上記各業務（筆者注：保険契約の募集、保全業務およびこれに付随する一切の業務）にXが義務的に従事しなければならない旨の契約が成立したとは認め難い」とし、就業規則の定めについては、上記職種限定の合意が職種転換や配置転換を拒否する正当な理由となる旨を判示した。

#### (2) LCとしての配転命令の有効性

争点②については、鳴り物入りで導入した事業部をわずか2年足らずで廃止し、Xがそのビジョンに共鳴して入社したばかりの時期にSPLを廃止するのであるから、「A社およびY社としては、Xの意向を十分に聴取し、また、Y社と十分協議しつつ、可能な限り従前のSPLの業務と同等かそれに近い職種や職場に移行することができるよう丁寧に誠実な対応をすることが信義則上求められるというべきである」と判示した。その上で、XとA社との間に職種限定の合意が存在することを前提として、Y社がXにとって職種変更を受け入れられる選択肢を示さず、保険販売等の営業活動を希望していないXにとって「その最も意に沿わない職種であって、待遇面でも明らかに不利益となることが明白なLCとして取り扱ったことは、正当な理由のない配転命令がなされたものというべきであって、しかも、管理職から一般社員への懲罰的な降格人事とも解されるから、人事権の濫用として無効である」と結論づけた。

### 3 実務上のポイント

本判決の当否はともかく、近時、本判決のように、労働契約に付随して作成された書面の効力が、書面の記載内容以外の事情から否定される判決が続いている（例えば、山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28.2.19判決 労判1136号6ページ）ことは、留意すべき事柄である。

特に、本事案では、XはY社が採用した社員ではなかったのであるから、Y社としては、吸収合併したA社とXとの間にどのような事情があったのか、少なくともXが問題行動を起こすまでは、把握していなかったことは、むしろ当然であろう。

本判決から得る教訓としては、このような判決が出される現状においては、使用者としては、通常のルールから逸脱する社員が発生した場合、当該社員が何故にルールを逸脱しているのか、当該社員の言い分を聞き、その言い分に理があるかどうかを、書面調査に留まらず、関係者にヒアリングして確認した上で、当該社員への対応を検討・決定することが必要である、ということである。

本事案においても、本判決を前提とすれば、Xの職種限定合意には、「少なくとも固定給の保証された入社後2年程度の間は」という条件が付されているので、これが経過する平成24年8月1日以降（本件懲戒解雇日の約1カ月後）であれば、結論は変わっていたかもしれない。

#### 【著者紹介】

小池啓介 こいけ けいすけ 高井・岡芹法律事務所 弁護士  
2000年中央大学法学部卒。2006年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所（2010年高井・岡芹法律事務所に改称）。経営法曹会議会員。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。単著として『「ブラック企業」なんて言わせない！会社を守るための労働法の使い方』（KADOKAWA/中経出版：「BOOK REVIEW」は[こちら](#)）、共著として『現代型問題社員対策の手引—生産性向上のための人事措置の実務

一』(民事法研究会)、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』(労働新聞社)、『管理職トラブル対策の実務と法』(民事法研究会)がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

### ■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別  
(5)掲載誌名および通巻番号(6)  
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)