

主 文
1 債権者両名が、債務者霞ヶ浦工場に勤務する雇用契約上の義務のない地位にあることを仮に定める。
2 債務者は、平成15年10月から本案の第1審判決言渡しに至るまで毎月25日限り、債権者aに対し1か月30万4473円の割合による金員を、債権者bに対し1か月33万6616円の割合による金員をそれぞれ仮に支払え。
3 債権者両名のその余の申立てをいずれも却下する。
4 申立費用は債務者の負担とする。

理由の要旨
第1 債権者両名の申立て
1 主文第1項と同旨

2 債務者は、平成15年8月から本案判決確定に至るまで毎月25日限り、債権者aに対し1か月40万0392円の割合による金員を、債権者bに対し1か月42万1207円の割合による金員をそれぞれ仮に支払え。

第2 事案の概要

本件は、債務者の姫路工場に勤務していた債権者両名が、債務者のなした霞ヶ浦工場への転勤命令は無効であるとして、地位保全と賃金仮払の仮処分を求めた事案である。

1 争いのない事実

(1) 債務者は、スイスに本拠を置く総合食品企業であるネスレS Aの日本法人であり、全国各地に事業所、工場を有するネスレジャパングループの全体を統括する会社である(平成13年1月に「ネスレ日本株式会社」から現社名に商号変更した。)。同グループは、現在、霞ヶ浦工場(茨城県稲敷郡α所在)、島田工場(静岡県島田市所在)、姫路工場(兵庫県神崎郡β所在)の三工場を有し、平成15年4月末時点の各工場の従業員数は、霞ヶ浦工場と島田工場が各約280名、姫路工場が約400名である。

(2) 債権者a(昭和〇年〇月〇日生)は、高校卒業後、自動車販売会社の勤務を経て、昭和46年8月16日、債務者に雇用され、以後姫路工場に勤務している。債権者b(昭和〇年〇月〇日生)は、高校卒業後、昭和49年4月1日、債務者に雇用され、以後姫路工場に勤務している。

(3) 債権者aは、平成11年9月ごろから、債権者bは、同年5月ごろから、それぞれ姫路工場製造課充填包装課ギフトボックス係(以下「ギフトボックス係」という。)に配属され、ギフトボックスにインスタントコーヒー等の商品を箱詰めする作業に従事していた。

(4) 債務者は、平成15年5月9日、債権者両名が所属するギフトボックス係の61名の従業員全員に対し、姫路工場で行われているギフトボックス箱詰め作業の廃止を理由として、同年6月23日までに霞ヶ浦工場への転勤を命じるとともに、この転勤に応じることができない者が退職する場合には、通常の会社都合の退職金に加えて特別退職金を支給するなどの優遇措置を提示した(以下「本件転勤命令」という。)。これに対し、債権者aは、同年5月22日ごろ、同bは、同月23日ごろ、債務者に対し、いずれも家庭の事情を理由として転勤に応じることができない旨を説明し、上記命令の撤回を求めたが、債務者はこれを拒絶した。

(5) 本件転勤命令発令当時、債権者aは、妻c(43歳)、長女d(18歳)、二女e(14歳)及び実母f(78歳)と同居し、債権者bは、妻g(40歳)、長男h(13歳)、二男i(8歳)及び実母j(79歳)と同居していた。

2 争点

(1) 債務者の転勤命令権の有無

(債権者両名の主張)

債権者両名は、姫路工場で工員として現地採用されたこと、姫路工場においては、現地採用の従業員は同意なくして他の工場に配転されることはないという慣行が存することなどからすれば、債権者両名と債務者の雇用契約は、勤務場所を姫路工場と限定したものであり、債務者には、債権者両名に対し、個別的同意なしに転勤を命じる権限はないというべきである。

(債務者の主張)

債権者両名と債務者との雇用契約は、職場を限定したものではなく、債務者は、債権者両名に対し、転勤命令権を有する。姫路工場においては、現地採用の従業員も他工場に転勤しており、債権者両名が主張するような慣行は存しない。

(2) 本件転勤命令の有効性

(債権者両名の主張)

本件転勤命令は、主として人員整理を目的として行われたものであるところ、債務者は、不況にも係わらず高収益を維持しており、経費削減のためにギフトボックス係の人員を整理する必要はない。また、ギフトボックス係に属する従業員のうち、9名が霞ヶ浦工場への転勤に同意し、48名が退職する意向を示しているほか、姫路工場においては平成15年中に15名、平成16年中に16名の定年退職が予定されていることを考慮すると、債権者両名を同工場内の別の職場に配転することは容易であるから、人員選択の合理性もない。

他方、債権者両名は、地元の学校に通う子をもつほか、債権者aは、非定型精神病である妻を、債権者bは、痴呆症等のため介助を要する老母をそれぞれ抱えていることなどの事情から、家族を伴う転居はもとより単身赴任も不可能である。そして、債権者両名が、債務者に対し、要介護者を抱えているために、本件転勤命令に応じることができない旨を再三にわたり説明しているにもかかわらず、債務者が、真摯にこれに対応することなく、本件転勤命令を所与のものとして債権者両名に押しつけるような態度を一貫してとっていることは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」26条の趣旨に違反するものである。

よって、本件転勤命令は、業務上の必要性が認められないにもかかわらず、債権者両名の子の養育や家族の介護状況に何ら配慮することなく発令され、債権者両名の家族に対し著しい生活上の不利益を与えるものであるから、権利の濫用として無効である。

(債務者の主張)

ギフトボックスは、中元・歳暮向けがほとんどであり、需要の季節変動が大きく、毎期の販売予測が困難であることから、十分な賞味期限を確保しつつ低コストでギフトボックスを製造するためには内作方式よりも外注方式による方が有利である。したがって、ギフトボックス係の廃止については、業務上の必要性があった。さらに、姫路工場は、ギフトボックス係の従業員を同工場内の他部署に配転する余地がなく、他方、霞ヶ浦工場は、人員の受入れが可能であったことから、債務者は、従業員の雇用を確保するために本件転勤命令を発令した。

債権者両名自身による家族の介護の必要性については不知。債務者は、従業員の家庭の事情も既存の資料で確認した上、本件転勤命令を発令した。債務者は、各種手当ての付与、社宅の提供など十分な配慮もしており、本件転勤命令は、債権者両名に対し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではない。

よって、本件転勤命令は、権利濫用であるとはいえない。

(3) 保全の必要性

(債権者両名の主張)

債権者両名は、平成15年6月23日以降も姫路工場に出勤しているが、債務者が債権者両名を姫路工場に立ち入らせず、その労務の受領を拒絶している。債務者が、将来、業務命令違反を理由に債権者両名を解雇することは必至であ

り、平成15年10月以降は賃金相当額の支払も停止する意向を示していることから、債権者両名の地位保全と賃金の仮払の必要性がある。

(債権者の主張)

債権者が、本件が係争中であるという事情に鑑み、債権者両名に対し、平成15年7月から同年9月まで任意に賃金相当額の支払をするが、同年10月以降は賃金相当額の支払も停止する意向を示していることは認め、その余は否認ないし争う。

第3 判断

1 争点(1)(債権者の転勤命令権の有無)について

(1) 証拠(疎甲第2号証、第25号証、疎乙第1号証ないし第3号証、第6号証、第10号証)及び審尋の全趣旨によれば、次の事実を認めることができる。

ア 債権者の就業規則15条1項は、「会社は、業務上の必要に応じ、従業員に異動を命ずる。異動とは、身分の変更、役職および資格の変更、配置転換、職種の変更、転勤、長期出張、駐在もしくは出向、派遣をいう。」と定めている。

イ 債権者両名が債権者と雇用契約を締結した際の契約書には、いずれも「雇用中に、他の勤務地へ転勤される事があり」と明記されている。

ウ 債権者aが入社した当時は、姫路工場と広田工場(兵庫県三原郡γ所在。同工場は平成12年9月に廃止された。)が、債権者bが入社した当時は、上記2工場に加えて島田工場があった。そして、姫路工場の現地採用者も、他の勤務地へ転勤しており、姫路工場から霞ヶ浦工場(昭和53年開設)への転勤の例もある。

(2) 債権者両名が、債権者に入社以来、長年にわたり一貫して姫路工場に勤務してきたことは、直ちに勤務場所を限定する合意を推認させるものではなく、かえって、上記認定事実のとおり、①債権者の就業規則には、債権者は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあること、②現に債権者では、全国に事業所、工場を置き、工場における現地採用者であっても転居を伴う転勤措置を実施してきていること、③債権者両名が債権者と雇用契約を締結した際にも、転居を伴う転勤措置を明示的に承諾していたことなどの事情の下においては、債権者は、個別的同意なしに債権者両名の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。

2 争点(2)(本件転勤命令の有効性)について

(1) 使用者の転勤命令は、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合、又は、業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合は、権利の濫用になるものというべきである。

以下、特段の事情の存否について判断する。

(2) 業務上の必要性

ア 転勤命令の要件とされる業務上の必要性は、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、これを肯定するのが相当である。

イ 証拠(疎甲第1号証、疎乙第9号証、第10号証)及び審尋の全趣旨によれば、①インスタントコーヒー等の商品が箱詰めされたギフトボックスは、中元・歳暮向けがほとんどであり、需要の季節変動が大きく、毎期の販売予測が困難であることなどの事情から、債権者は、十分な賞味期限を確保しつつ低コストでギフトボックスを製造するためには内作方式よりも外注方式による方が有利であると判断し、ギフトボックスの内作を廃止し、外注する方針を決定したこと、②姫路工場では、平成12年以降、生産体制の合理化のため人員が余剰しており、定年退職による欠員を補充しないことによってこれに対処していること、③これに対し、霞ヶ浦工場では慢性的に人員が不足しており、臨時社員を雇用してこれに対処していること、④このため、債権者は、姫路工場のギフトボックス係に配属されている61名の従業員全員について、各人の経験・能力や希望等を個別的に考慮することなく、霞ヶ浦工場に異動させることに決めたことが認められる。

ウ 上記の認定事実によれば、本件転勤命令は、姫路工場における大幅な生産体制変更計画に基づくものであるところ、債権者がこのような計画を実施したのは、経費削減のためであり、経営上必要な措置であったと認められる。そして、姫路工場のギフトボックス係廃止に伴う異動対象者が61名に及び、同工場内でこれを受け入れる余裕がないことから、一律に霞ヶ浦工場に配置換えにしたことは、労働力配置の効率化、公平確保の点からやむを得ない措置としては認しうるものである。

エ これに対し、債権者両名は、債権者が連結純利益を確保していることを理由に上記計画の合理性を否定するが、厳しい競争にさらされている企業が不断に経費削減に努めることは当然のことであるから、債権者両名の上記主張は採用できない。

オ よって、本件転勤命令の業務上の必要性は優に認められる。

(3) 本件転勤命令の動機・目的の不当性

債権者両名は、本件転勤命令が、人員整理を目的としているところ、その必要性はなく、権利の濫用にあたると主張するが、同主張を裏付ける的確な証拠はなく、上記(2)で判断したとおり、本件転勤命令は、業務上の必要性に基づくものと認められるから、債権者両名の上記主張は採用できない。

(4) 債権者aが被る不利益の内容・程度

証拠(疎甲A第1号証、第4号証ないし第7号証、第9号証、第13号証)及び審尋の全趣旨によれば、①債権者aの妻c(以下「c」という。)は、平成10年4月7日、被定型精神病(精神分裂病、躁うつ病のいずれにも分類しがたい病例)と診断され、通院加療中であり、日常生活を営むにも家族の援助が必要であり、未知の土地で暮らすことが困難であること、②同居している実母は、サナトリウムに看護師として稼働しているものの、78歳と高齢であること、③長女は高校生3年生、二女は中学生3年生であり、いずれも受験を間近に控えていることが認められる。そうすると、cが同債権者とともに茨城県に転居することは危険が大きく、他方、一家の中心である同債権者が単身赴任し、他の同居の家族だけでcの世話をすることは、不可能とまではいえないにしても、相当な困難が予想されるうえ、同債権者の単身赴任がcの精神的負担となり、その病状を悪化させる可能性もある。

したがって、本件転勤命令は、債権者aの家庭の事情に照らすと、同債権者に対し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものと認められる。

(5) 債権者bが被る不利益の内容・程度

証拠(疎甲B第1号証、第3号証ないし第7号証、第9号証、第13号証)及び審尋の全趣旨によれば、①債権者bの実母j(以下「j」という。)は、79歳であり、脳梗塞後遺症、パーキンソン症候群が原因で、浴槽の出入り、洗顔、整髪、衣服の着脱等については一部介助を、洗身、靴下の着脱、居室の掃除、金銭の管理等については全介助を要し、平成15年2月5日、β町長から要介護2の認定を受け、週2回のデイサービスを受けながら、同債権者とその妻によって在宅看護されていること、②jは、夜間徘徊等みられるほど痴呆が進んでおり、転居に伴う環境変化によりその症状が悪化する可能性もあることが認められる。そうすると、一家の中心である同債権者が単身赴任し、その妻だけにjの面倒を委ねることは現実的に不可能であり、また、jが同債権者とともに転居することも困難である。

したがって、本件転勤命令は、債権者bの家庭の事情に照らすと、同債権者に対し、通常甘受すべき程度を著しく超

える不利益を負わせるものと認められる。

(6) なお、証拠(疎乙第5号証、第20号証、第22号証)及び審尋の全趣旨によれば、債務者には介護休業及び時間短縮等の便宜措置の制度が存するところ、債権者両名がこれを利用しなかったことが認められるが、従業員が同制度を利用しなかったからといって、直ちに当該従業員による家族の介護等の必要性ないし切迫性が否定されるものでないことはいうまでもない。

(7) 以上によると、本件転勤命令は、業務上の必要性が存するものの、債権者a及び債権者bのいずれに対しても、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるから、権利の濫用にあたり無効というべきである。

3 保全の必要性

証拠(疎甲第15号証、疎乙第22号証)及び審尋の全趣旨によれば、①債務者は、債権者両名に対し、平成15年6月23日以降、姫路工場における労務の受領を拒絶しているとともに、同年9月分までは賃金相当額を支払うものの、同年10月以降は賃金相当額の支払も停止する意向を示していること、②債権者両名は、姫路工場で労務を提供する意思を示していること、及び、③債権者両名が、賃金を受けられないとすれば、家族を含むその生活に著しい支障を来とし、回復しがたい損害を生じるおそれがあり、これを回避するためには少なくとも従来平均賃金の8割に相当する金額が必要であることが一応認められる。

債権者両名の平成15年4月から同年6月までの間の1か月の平均賃金は、債権者aが38万0592円(疎乙第22号証)、債権者bが42万0770円(疎乙第26号証及び審尋の全趣旨)であり、その8割に相当する金額は、債権者aが30万4473円、債権者bが33万6616円となる。

よって、債権者両名の地位保全と平成15年10月から本案の第1審判決言渡しに至るまで上記の平均賃金の8割相当額の仮払の限度で保全の必要性があると認められる。

4 以上によれば、債権者両名の本件申立ては、主文第1項及び第2項の限度で理由があるから認容し、その余は理由がないから却下することとし、事案の性質に鑑み、債権者両名に担保を立てさせないで主文のとおり決定する。

平成15年11月14日
神戸地方裁判所姫路支部
裁判官 菊井一夫