

2016年11月判例研究会報告

ナカヤマ事件

(配転命令無効確認・未払割増賃金請求)

福井地判平28.1.15労判1132号5頁

弁護士 小林 大晋

(東京南部法律事務所)

1 事案の概要

原告は平成24年7月、被告に入社し、住宅リフォームの飛込営業・リフォームの現場作業を業務内容とする社員として福井支店営業渉外課にM社員として配属された。

M社員の就業時間は、9時から18時（うち1時間30分の休憩）、休日は、火曜・木曜、賃金合計額は29万円（本給14万円、営業手当7万5000円、住宅手当5万円、家族手当1万5000円、営業活動手当1万円）であったが、休日の木曜は出勤命令があり、指紋認証による出退社の認証を受けられなかった（※指紋認証システムは、出社後適宜の時間を出社時間として指紋認証し、20時までに退社認証をすればその時間が、退社時間が20時を過ぎる場合には出社後11時間後の時間または実際の退社時間の早い時間が、退社時間として認証される運用であった）。

平成25年9月12日、被告は、新たにM社員賞罰規定として受注ノルマ200万円を課すことを決め、ノルマ未達成の場合、配転または月給10万円減額（S社員）とすることとした。同年9月30日、原告は、ノルマ200万円を達成できず、被告エリアマネージャーAから 同年8月31日付でS社員とする雇用契約内容変更申請書を渡され、署名求められた。原告が、署名に応じずにいたところ、再三署名求められた。同年10月18日、被告は、S社員への雇用契約内容変更申請書の提出に応じない原告に対し、福井支店から長野支店への配転命令を出し、応じられない場合には退職をするよう通告した。翌日、原告が出社した際に、原告の業務机が撤去されているなどした

ことから、以後、原告は出勤しなかった。同年12月に、原告は、配転先での就労義務のないことの確認請求および未払い時間外労働割増賃金請求の労働審判を申し立て、平成26年5月に審判、同年6月に被告異議による通常訴訟へと移行したところ、平成26年8月15日、被告代理人より、配転命令を撤回し出勤するよう業務命令の通知がされたが、ノルマが課されたままなのか等、復職後の労働条件が不明確であり、出社命令に従うことができない旨、原告代理人から返答し、その後、原告代理人・被告代理人との間で、何度か書面によるやりとりがされた。最後に、被告代理人からは、精勤した場合にはM社員に復職させる・時間外手当も適法に支払うとの誓約書が提出されたが、原告は、労働条件が明確でなく不当配転がないという保証もないので出勤命令の拒否を継続した。

2 争点

本件において、配転命令無効確認請求自体は、被告による提訴後の撤回により確認の利益が喪失したものの、①時間外労働賃金の支払いを受けられるか、②営業手当等について基礎賃金算定に含まれるか、③配転命令の効力（配転命令撤回前の賃金請求権の存否）、④配転命令撤回後の賃金請求権の存否、⑤他社での就労による収入の控除額、⑥付加金が争点となった。

3 裁判所の判断・検討

福井地裁は、営業手当が時間外労働の対価性があるとはいえないとして、基礎賃金算定に含めて時間外労働賃金の支払い（①・②）を認め、また、被告の配転命令は、権利の濫用による違法なものであり（③）、また、配転命令を撤回したとしても、本件事実関係のもとでは、「被告が権利を濫用して本件配転命令を発令したことにより破壊された原告との間の労働契約上の信頼関係は、被告が本件配転命令を撤回し、出勤命令を発令し、前記誓約書を提出しただけでは回復したものとまでは到底認めることができない」として、原告は、配転命令撤回・出社命令の発令後の賃金請求権を失わないとした（④）。また、他社で勤務していた期間、最大4割控除（労基法26条の適用ないし準用）を認め、付加金も同一金額の支払いを

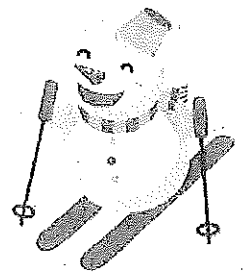
命じた(⑤・⑥)。

判例検討会では、争点全般について検討・議論を行ったが、本誌面では特徴のある本判決の争点③・④について述べる。争点③については、被告が設定したノルマが地域的特性を考慮することのない困難な売上高の達成を求め、達成できなかった場合に制裁を課す賞罰規定であることや、被告がノルマ達成ができなかった原告に対して自主的な降格や退職を求めるだけで、原告が応じないため異動先の内示もなく突如本件配転命令を発した事などの認定から、本件賞罰規定の目的がもっぱら固定給の高いM社員を減らすという点のみにあったこと、福井から長野支店への突如の配転命令は、原告及びその家族の生活にとって生活上著しい不利益となることは明らかであるとして、業務上の必要性が皆無であったとまではいえないとしても、権利の濫用であると判断しており、認定した事実経過からすれば、至極自然な判断と思われる。

争点④の前提となる事実経過が特徴的である。被告は、労働審判から通常訴訟に移行した時点で、被告代理人名義で「・・・貴殿の希望を考慮し、これを撤回します。については●月●日より福井支店への出勤を命じます」との通知をだしてきたが、原告代理人より、配転命令の有効性について判断が明確でないこと、未払賃金等の扱いについて被告側から提案がされていないことからすると、原被告間の労働契約における信頼関係が確立されていないうえ、原告が出勤した場合の業務内容、労働条件が明示されておらず(M社員かS社員か、ノルマが課され続けるのか)、時間外労働賃金の支払いがされる保証がなく、再び不当に配転されることはないという保証もないとして、出勤命令に応じないと回答し、その後も出勤をしなかった。その後、翌年の6月まで、被告代理人と原告代理人との間での文書でのやりとりが続くが、判決は、そのやり取りを詳細に認定している。徐々に被告側から、法令通りに賃金を支払うだとか、不当な配転命令をしませんだとか、付け加わっていくが、最後まで、最初に原告代理人が指摘した筋の通った反論に対する真摯な回答はされなかったという評価をしてよいだろう。裁判所も、その点を指摘してか、「労働契約上の信頼関

係は、・・・回復したものととは到底認めることができない」と上記のとおり判示して、民法536条2項により、被告は原告が出勤拒否中の賃金の支払義務を負うとした。出勤拒否に極めて正当な理由がある旨の回答を、その時点できちんと反論しておくことが大切であるという教訓的な事例判決であるということだけでなく、継続的契約の信頼関係破壊法理は、解除・解雇の物差しに使われるが、出勤拒否の状態(信頼関係の破壊状態)を招いた側に、その回復をはかる付随義務があるという使い方も、特徴的な判決である。信頼関係破壊法理の応用的な発想は、注目に値する。

本件は、控訴審で和解が成立したとのことである。



労働

△ 他県にある支店への配転命令が違法とされた事例
 一 違法な配転命令が撤回された後の従業員の出勤拒否について、会社側に帰責事由があるとした事例

配転命令無効確認請求、配転無効確認請求事件、福井地裁二一(一)五〇号、同二一(一)五二五号、平成二一(一)五〇号、同二一(一)五二五号、一部控訴、一部棄却

一 Yは福物リホームの企画等を業とする会社である。X(男性、昭和三六年生)は、入社約一年三か月後に福井支店から長野支店への配転命令を受け、その効力を争って、以後出勤していない。本件は、Xが、配転命令の無効確認と、出勤しなくなったから一筆口頭払込帳簿時までの基本賃金及び未払の時間外賃金等の支払を求めた事案である。なお、配転命令については、訴訟係属中にYが撤回したため、Xがその無効確認の訴えを取り下げたことである。

二 配転命令発令に至る経緯は次のとおりである。Yは、営業に従事する

金従業員に向けて、平成五年九月一日付けで、「賃額規定」を発したところ、これによれば、営業に従事する従業員のうち、固定給の高い「M社員」には一か月ごとの売上ノルマを課し、これを達成できなかった場合は、Yの指示する支店へ異動するか、固定給が月額一〇万円ほど低い「S社員」に雇用条件を委譲することとされた。Xは、平成二四年七月に「M社員」としてYに採用され、福井支店で営業等に従事していたが、平成五年九月に前記ノルマを達成できなかった。すると、Yは、Xに対し、同月一日に溯つて「S社員」への雇用条件の委譲を内容とする申請書に署名するか、退職するかを選択を繰り返す求めた。なお、Yにおいて営業に従事する金従業員のうち、同月のノルマを達成できなかったのは七〇名弱であった。Xが申請書への署名、退職のいずれにも応じずいたところ、Yは、Xに対し、内示のないまま、同年一〇月八日、長野支店への異動を命じた(本件配転命令)。Xは、同月三日を最後に福井支店に出勤せず、長野支店にも出勤していない。

本判決は、以上の事実関係の下で、①賃額規定による制約が、その禁食要件との関係で過酷に過ぎ、著しく不合理である、②賃額規定の目的は、専ら固定給の高い「M社員」を減らすとい

う点のみであったと認められる、さらに、⑤〇年近く福井市に住み続けてきたXに対し、内示もないまま、異動支店への異動を命ずることはX及びその家族にとって生活著しい不利益となるとして、本件配転命令は権利の濫用に該当し、違法であると判断した。

三 ところで、Yは、本件訴訟係属中に本件配転命令を撤回し、Xに対し、福井支店への出勤を命じたが、Xは、本件配転命令の適法性、未払賃金の支払及び出勤した際のXの労働条件についてのYの真実が明示されていないため、一旦撤回された債権関係が回復していないなどとして、前記出勤命令に応じなかった。Yは、これに対しても、本件配転命令の適法性、未払の時間外賃金の額等については訴訟において審理中であるとして、本件配転命令は適法であり、未払の時間外賃金は存在しないという訴訟上の主張を撤回する意思がないことを明確にしたため、Xも、債権関係が回復していないとの立場を改めなかった。その後、Yが、代表者名義で、Xが復職し、出勤した場合に「M社員」での復職を認め、不当な配転命令を委譲しない、また、労働時間把握のため労働日報の提出を求め、時間外労働賃金を適法に支払うなどと記載された勧告書を出したが、Xは出勤拒否を続けた。

本判決は、以上のような事実関係の下で、①Yは、本件配転命令を撤回し

たものの、その差性は認めず、未払の時間外賃金の支払にも応じ、前記誓約書によっても、「精勤」した場合でなければ「M社員」での復職はできないこととされているが、「精勤」の意味は明らかにされていないことからすると、それだけでは、単に本件配転命令発令直前の状態(平成五年九月のノルマ不達成により、Yにおいて、Xに対し、「S社員」への雇用条件を委譲)に復すだけであるとも解さず、Xは、復職しても直ちに「S社員」への差別的降格を促され又は命じられ、Xをそれがあり、仮に、Yにおいて、平成五年九月のノルマ不達成の復職を命ずる意向があるとしても、Xが出勤した後、その月のうちにノルマを達成しなければ、平成五年九月から一〇月にかけてと同様の状況に至るだけであるとみる余地も十分にある。また、②Yが本件訴訟において未払の労働賃金の存在を争い続けていることからすると、Xが出勤し、時間外労働を行ったとしても、Yは主観的に適法と考える時間外労働賃金を支払うだけで、客観的に適法な賃金が支払われないおそれも十分であるとみるを得ないとして、本件配転命令発令後の撤回後も命令し、Xが出勤していないのはYの帰責事由によるものといえる」と判示し、民法五三六条二項により、Yは、Xに対し、本件配転命令発

令発令後までの全期間について賃金支払義務を負うものと判断した。

四 配転命令の効力を判断する際の考慮要素等については、福井地裁二一(一)五〇号、同二一(一)五二五号、平成二一(一)五〇号、同二一(一)五二五号、一部控訴、一部棄却、二〇二二(一)九〇以下に整理されている。本判決は、最三回審判(一)九八、一四九以降の裁判で考慮されてきた要素のうち、Xの生活上の不利益と本件配転命令の目的を定めた上で判断を示している。福井地裁等について特段目新しいところは無いが、配転命令の効力が争われて判決にまで至る例はさほど多くないことから、一事例として参考となるものと風われる。また、本判決は、会社側に配転命令を撤回したにもかかわらず、従業員その後の出勤拒否も会社側の帰責事由によるものと判断したものである。会社側に配転命令撤回後どのような措置を講じれば従業員の出勤拒否について帰責事由がなくなるかといえるのかについて、参考となる文献や裁判例が乏しいことから、本判決はこの点でも参考になるところがあると風われる。

(仮名)

△ 参照条文 △
 一につき、労働法三三条
 二につき、民法五三六条
 二、労働法二六条

△ 争事考 △
 原告 甲野太郎
 訴訟代理人 弁護士 海道宏、実、諸隈由佳子
 被告 株式会社 Y
 代表者 代表取締役 乙山松夫
 訴訟代理人 弁護士 川目武彦、松本知世、原田茂書、松永翔、大塚晃、大

原文 一 被告は、原告に対し、四六万〇〇〇円及びこれに対する平成五年二月二日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。

二 被告は、原告に対し、五〇万六千九百四十四円及びこれに別紙一「基本賃金一覧表」(A略)の「積額(B)」欄に記載の各金員に対する、同一一覧表のその各金員と同じ段の「賃金支払日」欄に記載の日の翌日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。

三 被告は、原告に対し、二二万八千八百六十四円及び別紙二「裁判所認定月別時間外労働賃金一覧表」(B略)の「時間外手当合計賃金(B)」欄に記載の各金員に対する、同一一覧表のその各金員と同じ段の「賃金支払日」欄に記載の日の翌日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。

四 主文第四項と同旨 第一 本件は、被告の従業員である原告が、福井支店から長野支店への配転命令を

日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。

四 被告は、原告に対し、二二万八千九百四十四円及びこれに対する本判決確定の日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

五 原告のその他の請求を棄却する。

六 訴訟費用はこれを一分し、その一を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

七 この判決は、第一項から第三項までに限り、仮に執行することができる。

審美及び理由 第一 請求 一 主文第一項と同旨 一 被告は、原告に対し、平成六年一月一日から本判決確定の日まで、毎月一〇日(ただし、当該月の二〇日又は十五日祝祭日に当たるときは翌営業日)限り、月額一九万五千円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。

三 被告は、原告に対し、二二万八千九百四十四円及び別紙三「原告主張月別時間外労働賃金一覧表」(A略)の「時間外手当合計賃金(B)」欄に記載の各金員に対する、同一一覧表のその各金員と同じ段の「賃金支払日」欄に記載の日の翌日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。

四 主文第四項と同旨 第一 本件は、被告の従業員である原告が、福井支店から長野支店への配転命令を