

## アナウンサーに対する配転の効力

―九州朝日放送事件（最高裁第一小法廷平成一〇年九月一〇日判決・

労働判例七五七号二〇頁）

中村 和 夫

はじめに

わが国における雇用システムは、終身雇用・年功処遇制度から契約型雇用・成果主義賃金制度への変化が定着しつつあるが、このことを反映するものとして本年四月一日から労働基準法が改正されるなど（裁量労働制は来年四月一日施行）、雇用に関する法制度も大きな変化を遂げつつある。このような変化においては、これまで「常識化」していた雇用をめぐる考え方や職に関する考え方は大きく変わらざるをえない。なぜなら、終身雇用制度にお

アナウンサーに対する配転の効力

いては、労働者にとって企業といわば一体不可分となるものがその存在根拠として幻想のように紡ぎだされてきたが、新たな雇用システムにおいては、労働者が職にこだわることが労働者の存在根拠とならなければならない。したがって、このような労働者の意識の変化を考慮すれば、これまで判例において形成されてきた配転法理についても反省がせまられることにならざるをえない。そこで、アナウンサーという職種に対する配転に関する本判決を素材として、これまでの配転法理の問題点を摘出し、今後あらたな雇用システムのもとにおける配転法理のありようについて検討

することとしたい。

# 一 事件の概要

被上告人（被告・被控訴人）Y会社は、福岡市に本社を置き、テレビ・ラジオ放送事業を営む株式会社であり、上告人（原告・控訴人）Xは、その従業員である。Xは、昭和三五年三月に西南学院大学文学部を卒業し、翌三六年度のY会社の女性アナウンサーの募集に応じて、入社試験に合格し、同年五月一日Y会社採用された。入社試験では、筆記試験のほか、アナウンサー志望者だけに課せられる原稿読みやフリートークキング等の音声テストを課せられ、入社後は、約二ヵ月間にわたって、先輩アナウンサーから、五十音の発声訓練、原稿読み及びフリートークキング等の研修を受けた。Xは、入社当初からY会社編成局（のち報道局）アナウンス部（以下「アナウンス部」）に配属され、同年六月二六日、初めてアナウンス放送を行って以来、ニュース原稿を読む等のアナウンス業務や、テレビ・ラジオの番組およびイベントなどにおける司会や進行、そのための準備としての話題・情報の収集、レコードの選定などの業務に従事していた。また、Xは、Y会社か

らアナウンサーとしての処遇を受け、月額八〇〇円のアナウンス手当を支給されていた。

Y会社は昭和五七年頃から、Xに対し、アナウンサーとしての業務以外の業務に従事することができないかについて意向打診を行い、昭和六〇年二月、報道局アナウンス部長や報道局情報センター部長等が、アナウンス部から報道局情報センター（以下「情報センター」）への配転への意向打診を行い、右部長らが「情報センターに来れば、しゃべるチャンスはいくらでもある」等と説得し、Xは配転先の職務にアナウンス業務も含まれていると考えこれに同意したため、これに基づき、同年三月一日付けで原告を情報センター勤務とする旨の辞令を発した（以下「第一次配転」）。情報センターは、昭和五七年四月一日、主として、ラジオ・テレビの制作現場への資料提供のため、自治体や企業の広報誌等から情報を収集することを目的とし、あわせて、朝日新聞社からファックスで送られてくるニュースを放送用に手直しして編成する作業を報道局報道部から移管したもので、本来アナウンス業務をその所管とするものではなかった。Xの業務は、主として、右の情報収集やニュース編成業務であったが、毎日一分位の「朝日ローカルフラッシュ」という展覧会情報等のラジオ生番組や、毎日一分

ないし一分二〇秒位の「KBCトピックス」というイベント情報のラジオ生番組で、それぞれアナウンス業務を担当した。なお、情報センターは、昭和六二年八月一日廃止され、報道局報道部に吸収され、情報センターに所属していた者は、ラジオニュース班に所属することとなった。ラジオニュース班では、ニュースの編成業務のほか、デスクを除き、Xら五名の班員がローテーションを組んで一日に三回、各回三分ないし五分間のニュースを放送用マイクに向かって読んでいた。平成二年四月一日、ラジオ放送の番組改編により生ワイド番組が拡充されたことに伴い、ラジオニュース班が読んでいたニュースは、一部を除き、右番組のキャスターまたはサブキャスターが番組の中で処理することになったため、ラジオニュース班は解体され、班員三名が異動の対象となった。Y会社は、平成二年三月頃、Xに対し情報センターからテレビ編成局番組審議会事務局への配転につき意向打診をし、Xはこれに同意しなかったが、同年四月一六日付けでXをテレビ編成局番組審議会事務局図書資料室勤務とする旨の辞令を交付した（第二次配転）。

Y会社に採用されたアナウンス業務志願の社員は、報道局アナウンス部に配属されるという制度がとられていたが、定年の五五アナウンサーに対する配転の効力

歳まで同アナウンス部に所属していた者は皆無に近く、四〇歳代までに、他の部署に配転させられ、アナウンス業務とまったく異なる業務を行ってきた。また、Y会社の就業規則には、特別にアナウンサー資格を定めるような規定はなく、同一九条は「会社は、業務上の必要により、従業員にたいし辞令をもって転動または転職を命ずることがある」と規定している。なお、Y会社とKBC労組との間では、昭和五五年二月一日、「配転・転動に伴う諸取扱いに関する協定書」が締結され、一条一項で「配転および転動については、平素から本人の意向を聞き、本人の意向は、できるだけ尊重する。但し、特殊技能を必要とするアナウンス、技術、美術、配車、電話交換および保健室から一般への配転については意向を十分に尊重する。」、同条六項で「本人が配転および転動に際し、異議のある場合は、労働組合と原則として協議する。協議ととのわない場合は、会社において発令する。」とそれぞれ規定されていた。

そこで、Xは、配転の効力を争い、アナウンサーとしての業務に従事する労働契約上の地位の確認を請求したが、配転命令の効力を留保したまま右職場に勤務、平成五年二月に定年退職後、再雇用制度によりY会社に引き続き勤務していた。

一審判決（福岡地裁平成七年一〇月二五日判決労働判例六九二号五七頁）は、Xに対し行われた第一次配転は「それまでのアナウンサーとしての業務、すなわちアナウンス業務を中核としつつ、これと密接な関連を有する一定範囲の周辺業務に従事することを内容とする労働契約から情報センターにおけるニュース編成・情報整理・情報収集等の業務（一部アナウンス業務を含む。）に従事することを内容とする労働契約への契約内容の変更を申し入れたのに対し、原告は右職種変更を伴う第一次配転について同意し、これを前提として、被告において昭和六〇年三月一日に第一次配転を発令したものであり、原告はその時点でアナウンサーとしての業務に従事する地位を喪失したものと判断するのが相当である」し、「また、被告が原告に対し、アナウンス業務に継続して従事させ、右業務から外さない旨保証した事実も認めることができないから、原告が右業務に従事することを要求しうる労働契約上の地位を有するともいえない」として本件配転を有効であるとして、Xの請求を棄却した。

これに対して、Xは、主位的請求として、Xがアナウンサーとしての業務に「従事する」労働契約上の地位にあることの確認を求め、予備的請求として、アナウンス業務を「継続する」

ことを要求しうる労働契約上の地位にあることの確認を求め控訴した。

二審判決（福岡高裁平成八年七月三〇日判決労働判例七五七号二二頁）は、主意的請求については、Xを他の職種には一切つかせないとの職種限定の合意が成立していたとは認められず、Y会社は、個別的同意なしに職種の変更を命ずる権限があると判断し、予備的請求についても請求を退けて、控訴を棄却した。そこで、Xが上告したものである。

## 二 判決要旨

上告棄却「所論の点に関する原審の事実認定は、原判決挙示の証拠関係を照らして首肯するに足り、右事実関係の下においては、所論の点に関する原審の判断は、正当として是認することができ。原判決に所論の違法はない。」

二審判決「控訴人に右のような地位があるというためには、本件労働契約においてアナウンサーとしての業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種の限定が合意されることを要し、単に長年アナウンサーとしての業務に就いていたのみでは足りな

いと解する」。「アナウンサーは、日本語の豊富な知識のもとに、正確な発声や発音に熟達するなど特殊技能を有する者ということとはできる。しかしながら……アナウンサーだけに特殊技能の修得、保有が要求されるわけではない。」

「以上の事情を総合して考えると、アナウンサーとしての業務が特殊技能を要するからといって、直ちに、本件労働契約において、アナウンサーとしての業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が成立したものと認めることはできず、控訴人については、本件労働契約上、被控訴人の業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更を命令する権限が、被控訴人に留保されているものと解するのが相当である。」

「本件労働契約が締結された当時、右契約上、控訴人がアナウンサーとしての業務に従事する地位にあったものといえないことは明らかである。さらに、控訴人は長年にわたってアナウンス業務に従事していたが、そうであるからといって、当然に、アナウンサーとしての業務に従事する労働契約上の地位が創設されるわけではなく、本件労働契約が職種限定の趣旨に変更されて初めて右のような地位を取得することになるものと解されるところ、

アナウンサーに対する配転の効力

控訴人については、本件労働契約の締結後に、右のような職種限定の合意が成立したことを認めるに足りる直接の証拠はないし、前認定の事実経過からいっても右合意の成立は考えられない……したがって、その余の争点について検討を加えるまでもなく、控訴人の主位的請求は理由がない。」

「控訴人は、右請求において職種限定の合意がなされたとはまだはいえないとしても、被控訴人が控訴人に対し、さしあたりアナウンス業務に従事させることを保証する旨を約したから、控訴人にはアナウンス業務に就労することを内容とする、いわゆる就労請求権があるとして、右就労請求権の存在の確認を求めているものと解されないわけではない。そうすると、右の趣旨の限度では、控訴人がアナウンス業務に従事できるかどうかという本件紛争の解決にとって有効かつ適切な確認の請求といえないではないから、右の予備的請求にかかる訴えには一応確認の利益が認められることとなる。しかしながら、労働契約は、労働者が一定の労務を提供する義務を負い、使用者がこれに対して一定の賃金を支払う義務を負うことに尽きるから、労働契約等に特段の定めのあるときを除き、就労請求権は否定するほかになく、右特段の定め的主張立証もない」。

### 三 研究

(1) 従業員に対する職種や勤務場所の変更をもたらす配転は、わが国において高度経済成長を通じて広範に行われるようになり、今日の企業社会において「制度」として定着をみているところである。このような配転について、法的には使用者の配転命令権の根拠と限界の問題として論争され、学説上「包括的合意説」と「個別的同意説」とが対立した。<sup>(1)</sup>判例は、単身赴任配転に関して最高裁が東亜ペイント事件（第二小法廷昭和六一年七月一四日判決労働判例四七七号六頁）において初めて判断を示して、判断枠組は定着してきたといつてよい。それによれば、まず、配転命令権の根拠としては、会社の労働協約ならびに就業規則に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場合に、労働契約上勤務地限定の合意がなかった事情の下においては、会社は個別的合意なしに従業員に転勤を命ずる権限を有するとの判断を示して、包括的合意説を支持する考え方を示唆し、<sup>(2)</sup>配転命令権の限界について、「使用者の転勤命令権は無制約に行使用することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、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でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないといふべきである。」との判断を示して、当該配転命令の業務上の必要性と労働者の職業上ないし生活上の不利益との比較衡量によって当該配転の有効・無効を判断するという枠組が呈示された。しかし、労働者の職業上ないし生活上の不利益が通常甘受すべき程度の場合には、業務上の必要性は余人をもって替えがたいという高度の必要性であることを要しないとの見解をとつたため、わが国において企業社会一般に配転が行われていることの反映として、労働者の不利益は社会的相当性の範囲にほとんど含まれることになり、業務上の必要性も労働力の適正配置や業務運営の円滑化等で足りるとされることからこの点で消極的に評価されることにはならず、結論としては使用者の配転命令権の行使が権利濫用になる余地はほとんどありえないということになったのである。

(2) 前述のように、最高裁判例に示された判断枠組をとる限り現実の配転が無効となる可能性はないといつてよいが、東亜ペイ

ント事件判決の論旨においても排除されたわけではないといえる、労働契約上職種や勤務場所が特定されている場合には、使用者が一方的に配転を命ずることができないという法理も、判例では維持されている。たとえば、仙台支店から大阪本社への転勤を無効とした新日本通信事件（大阪地裁平成九年三月二十四日判決労働判例七一五号四二頁）女性社員の事務系から警備業務への配転を無効としたヤマトセキュリティ事件（大阪地裁平成九年六月一日決定労働判例七二〇号五五頁）、タクシー運転業務から営業係への配転を無効とした古賀タクシー事件（福岡地裁平成一年三月二十四日判決労働判例七五七号三一頁）等において示された見解では、勤務地や職種の限定を認めただうで労働者の個別的合意のない配転を無効としている。結局このような配転に関しては、労働者の合意をどのように認定するかが争点となり、これが認められれば当該配転命令の無効の結論が導き出される。

このような事例の典型として、アナウンサーに対する他の職種への配転命令がこれまで争われてきた。それを見ると、日本テレビ放送網事件（東京地裁昭和五一年七月二三日決定労働判例二五七号二三頁）は、入社以来一七年間アナウンス業務に従事してきた女性アナウンサーに対する審査室考査部への配転につき、「申

アナウンサーに対する配転の効力

請人が労働契約締結の際に被申請人に対しテレビ放送のアナウンス業務以外の業務にも従事してよい旨の明示または黙示の承諾を与えているなどの特段の事情の認められないかぎり、申請人は、被申請人との間に、テレビ放送のアナウンス業務のみに従事するという職種を限定した労働契約を締結したものであって、その後申請人が個別に承諾しないかぎり、被申請人会社におけるその余の業務に従事する義務を負わないものと解すべきである」として当該配転を無効と判断し、アール・エフ・ラジオ日本事件（東京高裁昭和五八年五月二五日判決労働判例四一一号三六頁）は、女性アナウンサーに対する編成業務職種への配転につき、「被控訴人が受けた講習は、正にアナウンサー養成のための講習というべきであるし、これにアナウンサー採用試験に応募してから採用されるに至る一連の経緯を併せ考えると、被控訴人と会社との間に締結された労働契約はアナウンサーとしての業務に従事するという職種の限定されたものと認めるのが相当である」として、労働者の同意のない当該配転を無効とした。<sup>(3)</sup>他方、宮崎放送事件（宮崎地裁昭和五一年八月二〇日判決労働判例二五九号一五頁）は、女性アナウンサーに対する編成部素材課への配転につき、就業規則の配転規定から、会社は職種内容の変更も命じうるとしたうえ、

会社の機構改革による女性アナウンサーの余剰人員処理による必要性と配転の人選の合理性を認めて、当該配転を有効であるとした。これらの判例を見る限り、アナウンサーという特殊な訓練を必要とする職種の性格から、特別な入社試験が実施され、また一般従業員とは別に養成訓練が行われ、勤務年数も長期にわたる等、職種を限定した合意の成立を認定しやすいものといえる。ただ、宮崎放送事件のように、就業規則の配転規定があり、アナウンサーもこれに形式的に同意しているという事情がある場合には、採用後アナウンサー職に当分の間限定されているが、他職種への配転もありうるとの合意が成立し当該配転を有効とする判断も出されうるものもあった。

(3) 本判決は、アナウンサーに対する配転に関する初めての最高裁判例であり、とくに判断を示すことなく二審判決を相当としているが、二審判決には批判すべき点が多い。

まず、「労働契約においてアナウンサーとしての業務以外の職種には一切就かせない趣旨の職種の限定が合意されることを要し、単に長年アナウンサーとしての業務に就いていたのみでは足りない」との判断に関しては、アナウンサー以外の職種にまったく就かないとの合意が入社時点で成立することは實際上ありえず、こ

れまでの判例でも、入社試験や養成訓練等の実情も含み込んでアナウンサーの職種限定の合意があったと判断してきており、二審判決のような判断枠組をとる限り、職種限定の合意が成立していることから配転無効を導き出すという法理を崩壊させるものといえよう。この点に関しては、使用者と労働者との間で、労働条件その他労働者の待遇に関する取扱いが反復、継続して行われ、これが当事者間に継続的な行為の準則として意識されるに至った場合には、当事者間に黙示の合意が成立したり、当事者が事実たる慣習としてこれに依る意思を有するものとして、このような取り扱いが労働契約の内容となるとの立場から、職種限定について判断すべきである<sup>(4)</sup>と考える。さらに特殊技能を必要とする職種の場合には、熟練形成を経て職が労働者に獲得されていくことを法的にまったく無価値と評価すべきでなく、このことを反映した法理形成が必要となる。このように考えた場合、本件においては、入社試験や養成訓練、アナウンサーとしての勤務年数等を考慮すれば、アナウンサーに職種を限定した合意が成立したと判断すべきものといえる。本件労働契約において、アナウンサー等に対する配転に関して本人の意向尊重が規定されているのは、こうした事実を考慮したものと考えられる。



以上の点に関する事実認定について二審判決は、まったく判断の射程圏外に置いており、就業規則の規定を形式的に解する態度に終始したもので批判すべきものといえる。

また、一審判決がいうように、かりに職種限定の合意が成立していたとしても第一次配転により解消したという見解に関しては、Xは、アナウンサー職が継続できるとの認識のもとに配転に応じたものであり、実際にもアナウンサー職種を一部ながら行ってきたのであり、職種限定の合意が解消したとはいえず、本件第二次配転が、Xをまったくアナウンサー職から遠ざけてしまうものである以上、同意のない配転をなしないものといえよう。

なお、予備的請求である就労請求権に関して二審は、読売新聞社事件（東京高裁昭和三十三年八月二日労民集九卷五号八三一頁）以来の判例の基本枠組により否定する判断を示しているが、アナウンサー職種に関しては職業的キャリア形成などの職業上の利益の観点から就労請求権を肯定する余地はあろう。<sup>(5)</sup>

(4) 以上、アナウンサーに対する配転をめぐる本判決を検討してきたが、契約型雇用・成果主義賃金制度という新たな雇用システムのもとでは、本判決のような配転法理が貫徹する基盤はなくなるものと思われる。なぜなら、このような雇用システムにおい

アナウンサーに対する配転の効力

ては、労働者は必然的に労働契約内容に重大な関心を持たざるをえず、これまでの長期雇用システムのもとで使用者に与えられていた従業員の勤務地や職種などに関する「裁量権」は縮小せざるをえないからである。また、こうした雇用システムにおいては「職」に関する労働者の意識改革が起り、職種の変更は同意なしに行うことはできなくなるであろう。今年四月に施行された改正労働基準法一五条・同施行規則五条一項において、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項が使用者が労働者の採用時に書面で明示すべき労働条件の一つとして規定されたことも、こうしたことを法的に反映するものといえよう。<sup>(6)</sup>したがって、このような状況を考慮すれば、今後本判決のような配転法理の妥当性はなくなるといえるが、これまでの雇用システムのもとにおいても本件アナウンサーのような職種労働者に関しては、上述したような法理論で判断すべきであり、それが労働者の「職」に関する権利を尊重する態度であろう。

(1) 包括的合意説として、本多淳亮「配置転換・転勤をめぐる法律問題」(『菊池勇夫還暦記念・労働法と経済法の理論』四七五頁)、個別的同意説として、渡辺章「配置転換と労

働契約」労働問題研究4号八二頁、毛塚勝利「配置転換」

『労働法の争点』二〇二頁）等。

- (2) この判示の論旨は、包括的合意説をとる考え方を示したとも、個別的合意説を排除したわけでもないとも解される（萩沢清彦「配転―東亜ベイント事件」『労働判例百選（第五版）』三九頁）が、その後の日産自動車村山工場事件（第一小法廷平成元年二月七日判決労働判例五五四号六頁）等を見る限り、最高裁は包括的合意説の立場を受容しているものといえる。

- (3) このほか、アナウンサーに対する同意のない配転を無効としたものとして、中部日本放送事件（名古屋地裁昭和四九年二月二七日判決労働経済判例速報八四一号一四頁）。

- (4) 大阪労働安全衛生センター第一病院事件（大阪地裁平成〇一年八月三一日判決労働判例七五一号三八頁）。

- (5) 就労請求権に関しては、下井隆史『労働契約の理論』有斐閣（一九八五年）一〇三頁以下、水野勝「就労請求権」『労働法の争点』一九九頁等参照。

- (6) 将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないとされているが、雇用システムの変

化により労使の意識変化が起こり、このような取り扱いは困難になっていくのではないだろうか。