

小田瑞穂
Mizuho Oda

近藤健太郎
Kentaro Kondo



Profile



Profile

【裁判例紹介】

転勤を拒んだ社員に対して、就業規則の規定に基づく 職群間の賃金差額半年分（12万円）の 返還請求が認められた例

- ビジネスパートナー事件

（東京地判令和4年3月9日、労働経済判例速報2489号31頁）

【Point】・一定の事由が生じた場合に賃金の一部を返還するという就業規則の規定の有効性が認められ、当該額の返還請求が認められた例
・本判決の射程については、今後の裁判例の動向等も踏まえた慎重な検討が必要

【事案の概要】

リース事業等を営む使用者（原告）が従業員である被告に対して転勤を言い渡した（「本件転勤命令」）ところ、被告がこれを拒否したため、原告が、その給与規定にある

「グローバル総合職、もしくは総合職の正社員が会社が命じる転勤を拒んだ場合は、着任日が到来しているかどうかに関わらず、半年遡って差額を返還し、翌月1日より新たな職群に変更するものとする。」

という規定（「本件規定」）に基づき、被告に対して総合職社員と地域限定総合職社員との賃金の差額の半年分（12万円）の返還を求めて提訴した事案です¹。

【判断の概要】

判決は、本件転勤命令を有効と判断するとともに、既払い給与の一部の返還を求める本件規定についても、主に以下4点の事情を踏まえ、賃金全額払いの原則（労基法24条1項）の趣旨に反するものとはいえず、合理的な労働条件（労契法7条）が定められた就業規則であるとして、原被告間の労働契約の内容を規律するものと認めました。

①本来支払われるべきでなかった総合職と地域限定総合職との基本給の差額を半年分遡って返還させるものである点（金銭の性質）、②その金額が半年分の12万円にとどまる点（金額の妥当性）、③従業員が転勤の可否について適時に正確に申告していれば、返還を防止できた点（事前の防止可能性）、④原告の人事制度が従業員自身のライ

フステージに合わせて職群を選択できる点（職群選択の自由）

【検討・コメント】

本件は、転勤を拒んだ従業員に対して、就業規則の規定に基づき、既に支払い済みである総合職社員と地域限定総合職社員との賃金差額の半年分（12万円）の返還を求める請求が認められた事案です。

一定の事由が生じた場合に、既払い賃金の一部返還を求める旨の就業規則の有効性を認め、実際の返還請求も認容した点で注目するものですが、賃金全額払いの原則（労基法24条1項）及び就業規則の合理性（労契法7条）のいずれとの関係でも、上記のとおり、転勤拒否による職群間賃金差額の返還という金銭の具体的な性質や、12万円という金額の妥当性（些少性）を考慮した判断となっており、同様の性質を有する就業規則の有効性について、直ちに一般化して論じることができるものでない点には留意が必要です。

また、本判決は、労働者が転勤を拒否したことをもって、過去6か月分の職群間差額を「本来支払われるべきでなかった賃金差額」と判断していますが、仮に転勤を受諾できなくなった事情が転勤命令の発令前6か月以内に発生したような場合にも、当該差額について一律に「本来支払われるべきでなかった」といえるのかは、疑問が残るところです。

以上のとおり、本判決は直ちに一般化できるものではなく、その射程は慎重な検討を要します。もっとも、本判決が給与の一部の「返還」を認めたことに照らすと、一定の事由が生じた場合に既払い賃金の一部の返還を求めたいという場合、労基法24条1項（賃金

¹ なお、本判決とは別に、被告が原告に対して、被告の降格、降級及び懲戒処分は無効等を主張し、被告の地位確認等を求めた事案がありますので、そちらの判決（東京地判令和4年3月22日、労働判例1269号47頁）もご参照ください。

全額払いの原則) 及び労基法 16 条 (賠償予定の禁止) ²への違反が問題とならないように、返還対象としたい賃金の一部を、支給要件 (本件であれば転勤可能性) を明確化した手当として設定し、労働者がその手当の支給要件を欠いていたことが判明した場合には、当該手当相当額を不当利得 (民法 703 条) として返還を請求できる、といった制度設計も認められ得ると考えられます。さらなる裁判例の蓄積が待たれる興味深い論点としてご紹介する次第です。

以上

[記事一覧に戻る](#)

² 本判決では直接の言及がなかったものの、この点も争点となり得ると考えられます。