



労働法 Newsletter

Vol.5

2024.6

【裁判例紹介】



人事管理の目的での配転命令が有効とされた事例



【コラム】



人事部が知っておくべき
「個人情報」と「プライバシー」



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



大江橋法律事務所

OH-EBASHI

【裁判例紹介】

人事管理の目的での配転命令が有効とされた事例

- 社会福祉法人 秀峰会事件

東京高裁令和5年8月31日判決・労経速2531号3頁

金丸 絢子

Ayako Kanamaru



Profile

安齋 美智代

Michiyo Anzai

Profile

【Point】・理学療法士に関し、訪問看護リハビリステーションから新部門へ配置転換を実施したことについて、新部門を設立して配置する業務上の必要性を肯定した上で、配転命令の不当な動機・目的を否定し、当事者が被る不利益の有無・程度も通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないとして、配転命令は権利濫用に当たらず有効であるとされた事例

【事案の概要】

Y（被告会社）は、特別養護老人ホームの経営などを行う社会福祉法人であり、X（原告）は理学療法士としてYに雇用されていました。XY間の雇用契約には、職種・勤務地を限定する特約はないものの、Xは平成16年に雇用されて以降、15年以上にわたって理学療法士として訪問リハビリテーション業務を行っており、配転命令を受けた時点でも、訪問看護リハビリステーションに所属し同業務を行っていました。

Xについては、業務に関する問題が指摘され、人事評価は、仕事量や記録、他部門との連携、チームワークとコミュニケーションといった項目で最低評価がついていました。

このような状況の中、YはXに対し、令和2年11月27日に、法人本部に新設する産業理学療法部門への異動を命じました。新部門の担当業務は、もともと別の部署が担っていましたが、産業理学療法の知見を取り入れて、職員の健康増進や労災予防を目的とする取組を実施するために設置されています。なお、配転後のXの雇用条件は業務内容・勤務場所を除いて変更はありません。

Xは、Yの行った配転命令が権利濫用に当たり無効であると主張し、不法行為に該当するとして、新部門に勤務する雇用契約上の義務が無いことの確認を求めるとともに、不法行為に基づく損害賠償請求等を求めて提訴しました。

【判断の概要】

配転命令の有効性については、東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭和61年7月14日）で、「業務上の必要性が存しないか、業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転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又は労働者に対し通常甘受すべき程度を超える不利益を負わせるものであるときは、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効であるというべきであるが、労働力の適正配置、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、上記業務上の必要性の存在は肯定される」と判断されており、本事案の一審及び控訴審は、いずれも当該判断枠組に従って判断しています。

一審では、業務上の必要性を否定した上で、配転命令の目的は人事管理を目的としたものであるが、実質において懲罰を目的とした不当な目的によるものであり、Xのキャリア形成の点や、Xに相当強い心理的負荷を課す点等から、通常甘受すべき程度を逸脱した職業上著しい不利益であると判示し、配転命令は権利濫用に当たり無効であるとし、不法行為に該当するとして、慰謝料の50万円を認容しました。

一方、控訴審では、一審と同じ判断枠組を用いつつも、結論を異にし、配転命令は権利濫用に当たらないと判断しました。

控訴審は、まず、業務上の必要性について、新部門設立の必要性に触れ、Yが新部門で産業理学療法の知見を取り入れて職員の健康増進等に取り組む必要性を肯定し、当該取組の対応方法につき、新部門を設立して担当させるか従前の部門に担当させるかは、諸般の事情を踏まえた上での経営判断であり、Yに広範な裁量があるとした。

さらに控訴審は、Xを新部門に配転することの必要性について、人事管理目的で人員配置をすることも、これが濫用に当たらない限り企業の合理的運営として許容され企業運営上の必要性が十分に肯定される所、Xを適切に配置するとの観点から、新部門を設立

し、同部門に理学療法士の資格を有する X を配置して取り組ませることも、Y における企業運営上及び人事管理上の必要性が肯定される、としました。

また、X の被る不利益の有無・程度について、X は、配転後の業務が従前とは大きく異なるもので、利用者と接する機会を持たないためにこれまで培った技術やノウハウが劣化してしまうと主張しましたが、裁判所は、X の主張をそのまま受け入れてしまえば職種限定の合意があることと同様の結果となりかねないとして排斥した上で、Y には訪問看護リハビリテーション業務以外の業務を行う理学療法士も所属していること等に鑑み、X の主張は主観的な不利益の域を超えるものではなく、通常甘受すべき程度を超える不利益であるということとはできないと判断しました。

さらに、配転命令の不当な動機・目的についても、特に退職勧奨が行われた事実もなく、他に嫌がらせないし退職強要目的をうかがわせる事情もないとして否定され、結論として配転命令の有効性を認めています。

【検討・コメント】

本判決は、配転命令の有効性の判断にあたって、従前の裁判例の判断枠組を踏襲しつつ、企業運営上及び人事管理上の必要性について、使用者側の広範な裁量を肯定した点で、実務上参考になる事案です。

配転命令が権利濫用に当たり無効となるかは、従前の裁判例に従い、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組によって検討されます。すなわち、人事管理目的で従業員に対し配転命令を行う場合も、①業務上の必要性、②配転命令の不当な動機・目的の有無、③労働者の不利益の程度といった事情を考慮し有効性を判断することになります。

①は、一般に、業務運営上配転を行うべき必要性和人選の妥当性の観点から判断されます。本事案で、一審は、積極的な必要性に基づいて行われたとは認められないことを理由に業務上の必要性を否定した一方、控訴審は、企業の広範な裁量の下、必要性を肯定しました。従来裁判例も踏まえると、控訴審の判断は妥当と思われます。一審及び控訴審のいずれにおいても、新部門設立の必要性の検討の中で、配転後に X が行った業務内容等にも着目された点は、今後も参考になると考

えられます。

また、②について、一審では、配転命令は X に対する指導が繰り返される中で行われており、業務上の必要性も認め難いこと等も踏まえ、「配転命令は人事管理を目的としたものであるが、実質において懲罰目的で行われた」と認定しました。控訴審は左記のとおり当該目的の存在は否定しましたが、仮に本件で退職勧奨等が行われていた場合、控訴審と同様の結論になるとは限りません。仮に、労働者に対し注意・指導を繰り返しているタイミングで、退職勧奨を行い、その後配転命令を行う場合には、退職勧奨の態様によっては実態として退職強要目的であったと評価される可能性があることに注意が必要です。

③につき、一審は、X の訪問リハビリテーション業務を行ってきた理学療法士としてのキャリアを重要視していますが、控訴審では、職種限定合意が無いことや他の Y に所属する理学療法士の業務内容も踏まえ、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益ではないとしています。この点、職種限定合意がある場合には、「使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない」として、配転命令を無効と判断した最高裁判例もでています（最小二判令和 6 年 4 月 26 日）。当該最高裁判例の事案は、採用経緯や業務内容等に鑑み、使用者と労働者との間に黙示の職種限定合意があったことが前提とされた事案であったため、黙示の職種限定合意の存在が認定されていない本件とは異なる事案ですが、仮に職種限定合意がある場合には、最高裁判例の判断に従い、合意された職種以外への配転を行うためには個別的同意が必要となります。

本判決は事例判断ではありますが、配転命令の有効性判断にあたっては、従業員に対する配転命令を行う前後の経緯（勤務状況、社内での当該従業員の問題、退職勧奨の有無、配転以外の手段の検討等）や、配転命令を出すに至るまでの過程が評価されますから、これらにつき適切に記録を残しておくことが望ましいと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。



➤ [Profile](#)

【コラム】 人事部が知っておくべき「個人情報」と「プライバシー」

- 採用時に人事部が求職者から個人情報を取得する際の留意点 -



1 はじめに

インターネットの発展と企業のデータ活用の広がりに伴い、平成 30 年 5 月に EU で GDPR (EU 一般データ保護規則) が施行されたことをきっかけに、世界各国で個人情報やプライバシーに関する議論が活発になりました。日本もまたその例外ではなく、令和 4 年 4 月には、改正個人情報保護法が施行されています。

企業が取り扱うデータのうち、「個人情報」として第一に思い浮かぶのは、「顧客情報」だという方が多いのではないのでしょうか。しかしながら、人事部が取り扱う「従業員の情報」にも「個人情報」は含まれますし、人事部は「従業員のプライバシー」に配慮した人事・労務管理をする必要があることも忘れてはいけません。

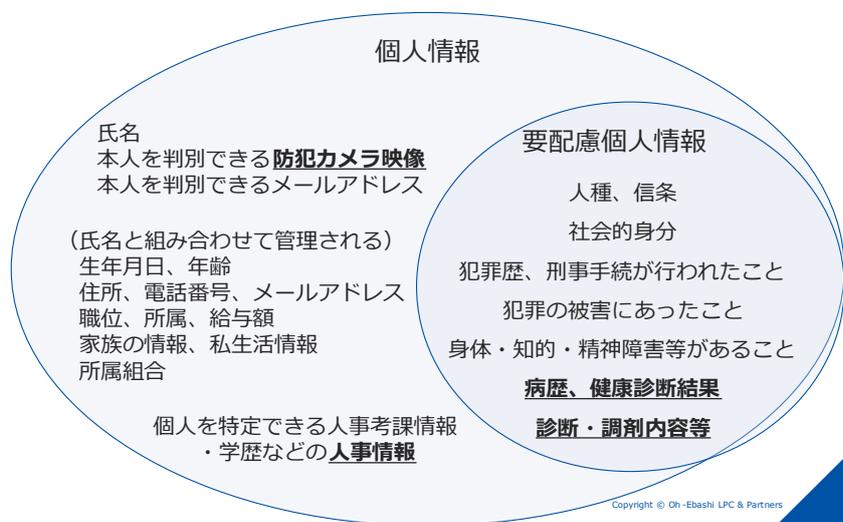
そこで本稿ではまず、人事部が直面しうる「個人情報」と「プライバシー」の問題のうち、採用の場面において人事部が求職者から個人情報を取得する際の留意点について説明します。

2 「個人情報」と「プライバシー」

まず、人事部が取り扱う「個人情報」としては、どのようなものがあるのでしょうか。そもそも「個人情報」とは、生存する個人に関する情報で、氏名、生年月日、住所、顔写真などにより特定の個人を識別できる情報をいい、これには、他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものも含まれます(個人情報保護法 2 条 1 項)。

たとえば、ユーザー名(@の左側)に氏名、ドメイン名(@の右側)に会社名を使用しているメールアドレスや、防犯目的で設置しているカメラの映像のうち従業員本人を判別できるものは、「個人情報」にあたりますし、人事考課情報や学歴なども、他の情報と照合すれば従業員本人を特定できますので、「個人情報」に該当します。また特に、病歴や健康診断結果などは、「要配慮個人情報」として(同法 2 条 3 項)、取得には原則としてあらかじめ本人の同意が必要となるなど(同法 20 条 2 項)、取扱いに特別な配慮が必要となります。人事部が取り扱い得る「個人情報」の具体例は、図 1 をご覧ください。

<図 1> 労務管理上取り扱う可能性のある個人情報



Copyright © Oh-Ebashi LPC & Partners

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

次に、人事部が直面し得る従業員の「プライバシー」とは何でしょうか。そもそも「プライバシー」とは、「私生活をみだりに公開されない権利」「自己の情報をコントロールする権利」などをいいます。個人情報保護法にはプライバシーの保護や取扱いに関する定めはありませんが、判例上、プライバシーを侵害する行為は、不法行為（民法 709 条）を構成するとされており、実際に損害賠償が認められた判例もあります（たとえば最二判平成 15 年 9 月 12 日民集 57 卷 8 号 973 頁〔早稲田大学名簿提出事件〕等）。たとえば、私生活上の行為に会社が関与したり、私生活にかかる従業員の情報を利用したい場面など、人事部が従業員の「プライバシー」に触れる場面は意外と多いものです。特に、仮に「個人情報」に該当しない情報であったとしても、個人に関する情報はプライバシー保護の対象となりますので、人事部としては、従業員の「プライバシー」への配慮が必要な場面が多々存在することを頭の片隅に置いておく必要があります。

3 採用時における留意点

(1) 利用目的の特定と明示義務

採用活動においては、求人募集を行い、説明会を実施し、面接・選考を行うというプロセスを経るのが一般的です。このうち、面接に際しては、事前に求職者に対して履歴書などの提出を求めるのが通常であるところ、履歴書には求職者の氏名や住所、学歴などが記載されていますので、履歴書は求職者の「個人情報」が多く含まれたものといえます。では、求職者から履歴書を取得するにあたっては、どのようなことに留意する必要があるのでしょうか。

まず、個人情報を取り扱う事業者は、その「利用目的」をできる限り特定しなければならず（個人情報保護法 17 条 1 項）、書面（電磁的記録を含む）に記載された個人情報を取得する場合には、原則として本人に対してその利用目的を「明示」しなければならないとされています（同法 21 条 2 項）。この「明示」とは、「事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、内容が本人に認識される合理的かつ適切な方法」を意味し、具体的には、利用目的を明記した書面を手渡ししたり、送付したり、ウェブ画面上の目に留まる位置に明記することなどを指します。

では、履歴書を書面やメールで受領する場合には、必ずこのような本人への「明示」が必要なのかというと、実はそうでもありません。個人情報保護法においては、取得の状況からみて利用目的が明らかな場合には、利用目的の明示義務の適用はないとされていますので（同条 4 項 4 号）、履歴書をたとえば採用選考の目的のみで取得するならば、利用目的の明示は必要ないといえます。一方、たとえば「弊社の雇用機会やイベント等についての情報を提供するため」など、履歴書の利用目的として明らかとは言い難い目的にも履歴書記載の個人情報を利用する場合には、本人への「明示」が必要であることに留意が必要です。

ちなみに、採用活動において履歴書等の個人情報を取得する場合、留意すべきは個人情報保護法だけではなく、実は、職業安定法 5 条の 5 第 1 項において、求職者の個人情報を収集等するにあたっては、①目的の達成に必要な範囲で、②目的を明示し、③目的の範囲内で使用等することが義務付けられており、目的の明示方法については、同法に基づく指針が策定されています（図 2）。

<図2> 職業安定法の定めと指針

職業安定法 5条の5 1項

公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、**労働者の募集を行う者**及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その**業務の目的の達成に必要な範囲内**で、厚生労働省令で定めるところにより、当該**目的を明らかにして**求職者等の個人情報を収集し、並びに当該**収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用**しなければならない。

職業安定法 指針第五の一（一）

職業紹介事業者、求人者、**労働者の募集を行う者**、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（註：以下「労働者の募集を行う者等」）は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報が**どのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示**すること。

※ 正式名称は「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」

Copyright © Oh-Ebashi LPC & Partners

(2) 採用活動とプライバシーへの配慮

採用活動においては、説明会や面接等のほかに、会社として独自に身辺調査を行うことも多いのではないのでしょうか。その場合でも、会社は無限定に調査できるわけではなく、調査方法は、人格権やプライバシーを侵害しないような社会通念上妥当な方法である必要がありますし、調査事項は、求職者の職業上の能力・技能や従業員としての適格性に関連した事項に限られることに注意が必要です。

たとえば、SNS 等で本人自らが公開している個人情報は、本人の同意を得ることなく収集しても基本的に問題ありませんが、病歴等の要配慮個人情報を取得する場合には本人の同意が必要です（個人情報保護法 20 条 2 項）、リファレンスチェック（前職照会）として前の勤務先に在籍期間や実績、人物像等の回答を依頼する場合も、求職者のプライバシーに配慮して、本人の同意を得ておくべきです。実際に、採用に際し、本人の同意を得ないで行った HIV 抗体検査や B 型肝炎ウイルス感染検査が、プライバシー侵害の違法行為であると判示した裁判例があります（東京地判平成 15 年 5 月 28 日 労判 852 号 11 頁〔警視庁警察学校事件〕、東京地判平成 15 年 6 月 20 日 労判 854 号 5 頁〔B 金融公庫事件〕）。

また上記 3 (1) でご紹介した職業安定法に基づく指針では、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況については、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合でない限り、収集してはならないとされていることにも留意が必要です（職業安定法指針第五の一（二））。

4 さいごに

上記 3 (1) で述べた個人情報保護法や職業安定法に違反したとしても罰則等が科されるわけではありませんが、採用活動を通じて取得した個人情報の利用目的を特定のうえ、プライバシーポリシーを作成して公表したり、公表には至らなくても募集要項に明記したりするなどの対応は、企業として個人情報やプライバシーの保護に対する積極的な姿勢を示すチャンスにもなるため、望ましい対応といえます。また上記 3 (2) で述べたプライバシーへの配慮を欠いた採用活動を行った場合に、そのことが SNS 等で拡散されれば、企業の信用低下にもつながりかねません。

改めて、貴社の採用時における求職者の個人情報の取得やプライバシーへの配慮の在り方について、見直してみたいかがでしょうか。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

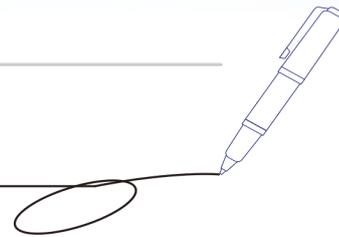
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われるセミナー

テーマ：働き方改革の現状と 2024 年問題
日 時：2024 年 6 月 29 日（土）14：00～15：15
講演者：大和 奈月
主 催：日本産業衛生学会近畿地方会

執筆情報

タイトル：企業実務・判例 Review 「サカイ引越センター事件」
著 者：牟礼 大介
掲 載 誌：「労働判例」第 1307 号 82 頁
出 版 日：2024 年 6 月 15 日
出 版 社：株式会社産労総合研究所

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。