

判例研究

付随的業務命令の効力——国鉄鹿児島自動車営業所事件

最高裁二小判決（平五・六・一一 労働判例六三二号）

藤 内 和 公

一 事実の概要

原告Xは国鉄職員であり自動車営業所の運輸管理係に配属されていた。国鉄改革論議が進行していたなかで当局は職場規律の改善に努めていた。昭和六〇年七月に点呼執行業務中に国労組合員であったXは組合員バッジを着けていた。営業所長Yおよび営業所助役Y₂はXに対してバッジの取り外しを命じたがXはそれに従わなかった。そこでYらはXの勤務予定を変更し、営業所構内（一二〇〇㎡）に降り積もっていた火山灰を一人で取り除く作業を一〇日間にわたって命じ、Xはそれに従事した。火山灰は砂状の細かい破片であるために除去作業中に舞い上がる灰が鼻や目に入り不快感と肉体的苦痛を伴うものである。これまで灰除去作業は外部の業者に委託するか、あるいは職員が数人で自発的に適当な時間に行っており、本件のように業務

命令として一人の労働者に終日、かつ一〇日間にわたって行わせたことはなかった。本件作業中は昼休みを一時間与えられるだけでそれ以外の休憩は与えられなかった。作業従事中に、YらはXの勤務を監視し、同僚労働者がXに飲物を渡そうとしたが、Yらはそれを制止した。

本件は、Xが、火山灰除去作業の本件業務命令がXが組合員バッジ取り外し命令に従わなかったことに対する懲罰的な見せしめ行為であり不法行為に該当するとして、慰謝料五〇万円を請求したものである。なお、Xは本件のバッジ取り外し命令に従わなかったことを理由に懲戒処分を受けている。

一審（鹿児島地判昭六三・六・二七、労働一二二七号）は、Yらのバッジ取り外し命令を正当なものとしつつも、次のようにいって請求を認容した。「使用者が労働者に対し労働契約に基づき命じうる業務命令の内容は、労働契約上明記された本来の業務ばかりでなく、労働者の労務の提供が円滑かつ効率的に行

われるために必要な付随的業務を含む」。しかし、「使用者はこれを無制限に命じうるものではなく、労働者の人格、権利を不当に侵害することのない合理的と認められる範囲内のものでなければならぬ……合理的の判断については、業務の内容、必要性の程度、それによって労働者が蒙る不利益の程度などとともに、その業務命令が発せられた目的、経緯なども総合的に考慮して決せられる必要がある」。

本件Xの組合員バッジ着用行為は勤務時間中の組合活動であり、Yらが取り外し命令を発したことは合理的理由がある。

「降灰除去作業は職場の環境を整備して、労務の提供の円滑化、効率化をはかるために必要なものであるから労働者にとって労働契約上の付随的業務であると認められ」る。しかし本件作業は「かなりの肉体的苦痛を伴うものであるから、使用者が付随的業務としてこれを労働者に命ずるについては、その作業量、作業時間、作業人員、作業方法などを考慮して、作業がいたずらに苛酷なものにわたらないようにすべきであって、このような考慮を欠いて、何ら合理的理由もなしにいたずらに苛酷な作業を行わせたり、懲罰、報復等の不当な目的で行わせたりすれば、それは業務命令権行使の濫用として違法なものとなる」。本件「作業命令には、原告にそれを命ずる必然性もなかったうえ、組合員バッジの離脱命令に従わなかった原告に対して懲罰的に発せられたものと認めざるを得ない。」「労働者の違法行為については他の労働契約上定められた懲罰の手段によるべき」である。

原審である二審（福岡高裁宮崎支部平成・九・一八判決、労

働判例五八二号）は、一審判決を維持した。これに対しYらが上告した。

二 判決要旨（上告認容）

「降灰除去作業は、鹿児島営業所の職場環境を整備して、労務の円滑化、効率化を図るために必要な作業であり、また、その作業内容、作業方法等からしても、社会通念上相当な程度を超える過酷な業務に当たるものともいえず、これが被上告人の労働契約上の義務の範囲内に含まれるものであることは、原判決も判示するとおりである。しかも、本件各業務命令は、被上告人が、上告人の取り外し命令を無視して、本件バッジを着用したまま点呼執行業務に就くという違反行為を行おうとしたことから、自動車部からの指示に従って被上告人をその本来の業務から外すこととし、職場規律維持の上で支障が少ないものと考えられる屋外作業である降灰除去作業に従事させることとしたものであり、職場管理上やむを得ない措置ということができ、これが殊更に被上告人に不利益を課するという違法、不当な目的でされたものであるとは認められない。なお、上告人ら管理職が被上告人による作業の状況を監視し、勤務中の他の職員が被上告人に清涼飲料水を渡そうとするのを制止した等の行為も、その管理職としての職責等からして、特に違法あるいは不当視すべきものとも考えられない。そうすると、本件各業務命令は違法なものとすることは、到底困難なものといわなければならない。」

三 判決内容の検討

1、本件事案・判決の判例上の位置

本件は組合員バッジを勤務時間中に着用することの是非とともに、労働者の付随的業務への就労義務が争われた。上告審では後者が争点となった。前者の論点はすでに判例・学説上、頻繁に議論されてきた。しかし、後者の論点は紛争ケース自体が少ない。

これまで、労働の種類、提供場所、時間等という労働提供の基準・枠組みに関しては、配置転換、転勤、時間外労働等をめぐり議論され、またその枠組みの範囲内で労働者に対して行われる具体的な仕事の内容・仕方に関しては、勤務割変更、出張命令等をめぐり議論されてきた。しかし、労働提供それ自体に係わる非本来的業務への就労命令に関しては紛争事案は少なく、かつ、本件と同様に事件背景が密接に絡むことが多い。例えば、国鉄直方車掌区事件では国鉄車掌に空き時間に駐車場の除草作業をさせること、ネッスル事件では労働者に長期に亘り隔離した部屋でメモ用紙作りをさせたこと、九州工業高校事件では学校教員に対する部落解放同盟主催の「確認会、糾弾学習会」(通称、糾弾会)への出席命令、京都相互タクシー事件では従来のも担当業務とは関係ない守衛部門に配転させた後に旧職場でのコンピュータによる給与計算業務への手伝いを命じたことの可否が争われた。また提訴されなかったが社会問題になった事案として、関西汽船が特定労働者に長期に封筒貼りをさせたこと、

住友化学工業が組合活動家を研究倉庫内の隔離部屋で一〇数年間に亘り一人作業をさせたこと、住友金属鉱山が組合活動家を企業所有の山火事後の植林作業に就かせたこと、広島県のある教育委員会が部落解放同盟の方針に批判的な小学校教員を「研修」受講させて授業担当の機会を与えなかったことなど、いわゆる仕事差別事件がある。

判決は労働者の労働提供義務の範囲として本来的業務の他にも一定の範囲内で「労働者の労働の提供が円滑かつ効率的に行われるために必要な付随的業務をも含む」とする。この基準自体には評者も異論はない。問題はその範囲である。それは労働者の労働契約内容、担当職務内容等に照らして個別に判断・確定するしかない。本来的業務の内容自体が労働契約上あいまいなことの多い日本では服従義務のある付随的業務の範囲は相当に拡大する恐れを持つ。

付随的労働提供内容を分類すれば、第一に、本来的業務の遂行に関連する作業がある。例えば、技術研修受講、教員の研修受講、自分の職場の清掃、タクシー運転手のメーター検針(料金メーターが正確に作動しているかどうかを検査する)などである。これらの業務のなかには企業によってはその業務の専任担当者を配置している事例もある。これらの業務は労働者が担当職務を円滑に遂行するうえで一般には必要なことであろう。

第二に、通常、事業所内で全従業員が共同して責任を負う業務・事柄である。例えば、年末の職場大掃除、年始仕事はじめの集会への出席、大学教員の入学試験監督業務である。これらは従業員であることから、全員に役割分担または参加すること

が求められる。また、担当職務に直結しない内容の従業員研修

(例、新入社員研修⁶⁾)への参加も同じである。ただし、研修受講命令もその内容が労務提供にも従業員としての能力養成にも関係しない場合には労働者はその受講命令に従う義務はない⁷⁾。

第三に、事業所として必要な業務であるにも係わらず、それを専門に担当する従業員がいない業務である。ある従業員が自分の担当業務で手一杯であるときは別として、担当業務に空き時間の都合がつくときに、当該業務を命じられれば一応就労義務が生じよう。たしかにこの場合に、労働者は自分の担当業務に対してのみ責任を負い、担当者がいない仕事は管理職または補助職の責任であるという理解も成立するであろう。しかし、「自分はこの業務に関してしか業務遂行義務を負わない」といえるような限定された労働契約内容を持つ労働者は日本では稀であろう。それは高度な専門性と責任を伴う場合に限定されるのではなからうか。本件の火山灰除去作業もこれに該当する。これは恒常的に専任者を置くほどの業務量ではない。この場合に使用者がこれを清掃を主として担当する従業員に担当させる、または外部の業者に委託するというのも一つの選択肢ではある。しかし使用者はそうのように選択しなければならない義務はない。ここで手の空いた従業員に交替して従事させるといふ選択肢もあり得る。ここでは一応労働者に命じられれば当該業務に従事する潜在的な義務があるので、問題となるのはその手続き、方法である。

2、原審との異同

本判決は結論を一番および原審と異にした。このように結論が分かれた原因は、次の点にある。

第一に、本件作業の労働者にとつての負担度が通常の範囲内か否かの評価である。一番は「それ自体かなりの肉体的苦痛を伴うもの」と評価するのに対して、本判決は「その作業内容、作業方法等からしても、社会通念上相当な程度を超える過酷な業務に当たるともいえない」と見る。

第二に、当該労働者に従事させる必要性判断が決定的に異なる。一番は、Xが点呼執行業務を外されても運輸管理係として日常業務があつたので「ことさら原告に対して降灰除去作業を命ずべき必然性がなかった」と見るのに対して、本判決は、Xがバッジ取り外し命令に応じないという違反行為があつたので、Xを本来の業務から外し「職場規律維持の上で支障が少なくと考えられる屋外作業である降灰除去作業に従事させることにしたものであり、職場管理上やむを得ない措置」であると評価する。ここでは労働者に規律違反等の行為があるとき、直ちに本来の業務を転換させることを正当化するかどうかの見解対立がある。同時に、火山灰除去作業への就労命令を正当化するかどうかの判断には前記の第一点も係わる。

第三に、使用者の業務命令権行使の違法性判断に当たり、当該命令が出されるに至る経過を考慮するか否かも異なる。一番はこの点を考慮した。このような判断姿勢の違いの背景には、労働契約当事者の置かれた立場の違いを考慮するかどうかとも係わるように推測される。本判決は使用者の行つた業務命令の

内容が労働契約に即したものであるかどうかの判断に焦点を合わせた
が、一番はそれとともに労働者が服従義務を負う範囲が日本の
労働契約では通常限定されておらず、それゆえに使用者は業務
命令権行使に当たり不断に濫用の危険性があることを恐らく配
慮して、当該紛争の経過を慎重に観察し、それを法的判断に際
して考慮した。

他方で、これらの判例で次の点は共通した理解である。

第一に、労働者の労働契約上の義務の範囲につき、それは明
示的に合意された本来的業務に留まらず付随的業務を遂行する
義務も負うと解する。

第二に、本件火山灰除去作業の国鉄という企業にとつての業
務上の必要性判断も大枠では共通している。もともと一番は火
山灰除去作業の必要性を強調はしないのに対し、本判決は「降
灰除去作業は鹿児島自動車営業所の職場環境を整備して、労務
の円滑化、効率化を図るために必要な作業である」と明確に述
べる。

3、付随的業務への業務命令権行使をめぐる判断基準

本件で本判決と下級審判例の結論が分かれたのはこの点の判
断である。この点で評者は一番の示す判断基準が妥当であると
考える。その内容を詳述すれば、使用者の付随的業務への命令
が適正か否かは次の要素・事情を考慮して総合的に判断される。

第一に、当該業務が従業員によって遂行されることの業務運
営上の必要性である。その程度は様々であろうが、この程度差
は総合判断に当たり考慮される。ある業務を「従業員が」遂行

する必要性を判断するに当たり、当該業務がこれまで従業員自
身によって行われてきたか否かも当然に考慮される。事業所に
「企業内失業」と呼ばれる余剰人員が存在するときには、低い
必要性でも足りると判断されよう。

第二に、付随的業務内容の肉体的精神的困難度、すなわち労
働者にとつての不利益の程度が通常予想された、または合意さ
れた範囲内であるか否かである。例えば空き時間の労働者に事
業所敷地内の除草作業を命ずるにしても、当該労働者の通常の
担当業務内容によって負担の感じ方は異なる。その点では個々
の労働者によって合意内容が異なり、つぎの人選の合理性とも
係わる。

第三に、その業務を当該労働者に命ずることが適切か否か、
すなわち人選の合理性の有無である。これは配置転換の人選で
不当労働行為の成否が争われるときに問題になるが、他に適任
者はいなかったかどうかを考慮されねばならず、例えばある航
空会社が整備工にペンキ塗りをさせた事件のように、熟練・専
門労働者に他の業務を担当させるときには特に慎重な判断を要
するであろう。例えば命じられた労働者がその日に遅刻をした
というように、当該労働者に不利な条件があるときにはその不
利な条件の内容と程度がその付随的業務を担当させることを正
当化するかどうかの検討を要する。

第四に、ケースによっては業務命令の手続きも考慮される。
例えば、それまで外部の業者に委託されていた業務を急遽従業
員による処理に切り替えるときに、その必要性など労働者が疑
問に思うことに理解を得られるように努めることが使用者には

求められよう。また、対象予定労働者に本人の事情を聞くことは、不適切な対象者を除外することを可能にし、従事者が適任者の一人であったことを裏付けることになろう。使用者がこの手続を踏むことは、当該業務を遂行することの企業運営上の必要性という実質的要件を手続的に補強する役割を果たすことになる。

第五に、事案によっては業務命令権行使の態様、就労の態様、さらには業務命令発令に到る経過を考慮することも必要である。これが問題とされるのは稀ではあるが、提訴された数少ない事例を見ると、本件のように労働者の就労を監視し、同僚が飲物を差し入れるのを妨害する、重労働を一人に従事させる、必要もないのに他の同僚から切り離して就労させるというケースがある。また業務命令の背景・経過として、配転事件では配転を命じられた労働者が度重なる退職勧告を拒否した者であった、部落解放同盟の教育介入と教育委員会の同和教育方針に批判的な教員であったという事案が見られる。本件を含む、いわゆる仕事差別事件ではこのような要素を考慮しなければ、労働契約内容がたいい白地であるという日本の現状のもとで使用者による業務命令権行使の濫用をチェックすることはできないであろう。

このような判断基準に基づけば、本判決が、Xがたとえ使用者側から予定された業務から外されたとしても当日は運輸管理課職員として従事すべき業務があったにも係わらず火山灰除去作業に従事することを命じたこと、当該業務はこれまで従業員が業務命令として就労したことがなかったこと、Xが就労中に

上司が作業状況を監視していたことなどが当然に考慮されるべきであった。もしそれが考慮されていたならば結論も異なっていたであろう。

4、いわゆる「懲罰的」業務命令の可否

本件ではXが使用者の取り外し命令にも係わらず勤務中に組合員バッジを着用していたという「違反行為」を理由に、当日予定された業務から外され付随的業務を命じられた。評者は組合員バッジを勤務時間中に着用することを労働契約上の義務に反することは考えないが、仮に労働者が労務提供に関する何らかの労働契約上の義務もしくは信義則に違反する非行・ミスがあったときに、使用者はそのこと自体への責任追及（例、損害賠償請求、懲戒処分）とは別に、それを理由に配置換え等を命じることが許されるであろうか。

この議論は労働者の労働時間外の私生活領域での非行を使用者が損害賠償請求または懲戒処分の対象とすることができると否かと似ている。そこでは、非行が発生したことをのみを理由に不利益取扱の対象にはできないが、その非行によって企業が実際に損害を受けた、または職場秩序が侵害されたという具体的な事実または高い蓋然性があるときに、その事実に基づいて對抗措置を取ることが許される。したがって具体的取扱の評価はマイナス評価される労働者の行為の種類・性格および程度に左右される。

この論点でも、労働者のミス・非行が従来の業務を担当することを両立させず、それゆえに一時的もしくは長期的な担当業

務変更を必要とし、かつ、適切な別の業務がないという事例では労働者にとつてかなり不本意な業務に回されることを正当化することがありうる。しかし、それは労働者の非難されるべき行為の種類・性格（例、仕事上のミスが多い、遅刻・欠勤が多い、服務規律違反、同僚との折り合いが悪い等）とその程度によってさまざまであり一律に論じることではない。

本件の事案では、組合員バッジ取り外し命令に従わない労働者に対して、それが仮に服務規律に違反するとしても、そのことが予定された業務を担当させるのにどのような具体的支障があるのか明確ではない。これに対して氏名札を着用しない車掌をフロント業務に就かせない（国鉄直方車掌区事件）のは一応の合理性があろう。

（1） 本判決に関する研究として、林和彦・労働判例六三四号六頁以下、三井正信・別冊ジュリスト『労働判例百選・第六版』三四頁以下がある。

（2） 福岡地裁小倉支部判決平二・一二・一三、労働法律句報一二五九号五七頁以下。石井将「懲罰的業務命令と損害賠償」労働法律句報一二五九号参照。

（3） 神戸地判平一・四・二五、労働法律句報一二三二号、藤内「仕事差別と損害賠償請求」労働法律句報一二三五号参照。

（4） 福岡地裁小倉支部昭六三・一〇・三決定（請求認容）、未掲載。

（5） 京都地裁平三・一〇・一決定、判例タイムズ七七一号

一三五頁以下。

（6） 三朝電機製作所事件・東京地裁昭四三・七・一六判決、判例タイムズ二二六号、動労静岡地本事件・東京高裁昭五二・一・二六判決、労働判例二六九号。

（7） 三井美唄事件・札幌地裁岩見沢支部昭二八・一・三一判決、労民集四卷二号、三重宇部生コン事件・名古屋地裁昭三八・四・二六判決、労民集一四卷二号。

（8） 福島地裁昭四一・四・一二判決、別冊ジュリスト『教育判例百選』一七六頁。

（9） 大阪府教委事件・大阪地裁昭五一・六・二一判決、労働判例二五七号六二頁以下。

（10） 本件一審の判決研究である三井正信「勤務時間中の組合員バッジの着用と懲罰的業務命令の効力」労働法律句報一二一七号参照。