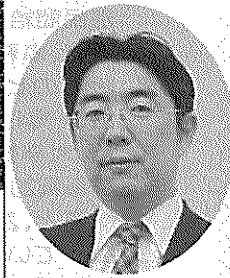


# キャリア権 の 時代

【第20回】



高井・岡芹  
法律事務所  
弁護士  
岡芹 健夫

NPO法人キャリア権推進ネットワーク  
「キャリア権推進研究会」

## 理解の難易度高い

「キャリア権」という概念は、一般社会においてはあまり知られていないといっ

た。法律上の「権利」とは、一般に「一定の利益を請求し、主張し、享受することができる」と認められた力をいう。相手方に対して作為又は不作為を求めることができる権能であり、相手方はこれに対応する義務を負う。(有斐閣)法律用語辞典「第3版」と定義付けられているように、権利者が相手方に対して求め得る(い)べきとなれば、裁判所に訴えてその実現を図ることのできる(き)る。この点で、法律の実務家から見て、キャリア権の概念が、これらの内容が比較的、画然としていない。

また、作爲または不作為の内容が、明確であるべきであるが、「キャリア権」の場合、これらの内容が比較的、画然としていない。

## 課長を交付はダメ

しかし、そうした「キャリア権」の現実的な内容を意識している裁判例はいくつかにみられており、その多くは、主に企業への従業員に対する人事

受付業務に配転し、さらにには物品管理・経費支払事務の仕事を担当させることとしたという事案について、当該業務がそれまでは20代前半の契約社員が担当していた業務であり、課長職経験のある当該従業員にふさわしい職務であるとは到底いえないこと、物品管理等の業務も単純労働作業であり、当該従業員の業務経歴・知識にふさわしい職務とは到底いえないこと、上記の総務課受付への配転は、当該従業員の人格権(名誉)を侵害し、職場内外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に追いやる意図をもってなされたものであることを理由として、当該従業員への配転につき、企業の裁量権を逸脱するものとして、不法行為に該当する、としている。

## 配転権行使へ影響

### 裁量権逸脱し不法行為に

わられる。

その意味で、裁判例にしてみても、「キャリア権」(この

こと)に配転権の行使に関するものがある。

もともと、日本法においては、企業が従業員を解雇することには強い制約がある反面(労働契約法16条)、企業内において雇用を確保している限りにおいては従業員の配転について広汎な裁量を有しているが(例えば、東亜ペイント事件「最高裁昭和61年7月14日判決、労判477号6頁」)「業務上の必要性について」も、高度の必要性に限定することは相当でなく、企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである(これを考慮しても、上述のような、当該従業員の築いてきたキャリア(経歴)を著しく無視・傷つける配転権の行使は、違法性を帯びるというところを、裁判所が明示したものと見える。

その意味で、裁判例にしてみても、「キャリア権」(このこと)に配転権の行使に関するものがある。

また、作爲または不作為の内容が、明確であるべきであるが、「キャリア権」の場合、これらの内容が比較的、画然としていない。

また、作爲または不作為の内容が、明確であるべきであるが、「キャリア権」の場合、これらの内容が比較的、画然としていない。

また、作爲または不作為の内容が、明確であるべきであるが、「キャリア権」の場合、これらの内容が比較的、画然としていない。