

# キャリア権 の 時代



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」

【第21回】

## 子会社出回で争う

前稿では、「キャリア権」に直接言及したわけではないものの、その内容を意識したものと評価できる裁判例として、バンク・オブ・イリノイ事件を紹介した。

前稿同様、「キャリア権」をここでは「個々人の職業上のキャリアを生産して展開していく」ことができる権利」と意味付けるとした場合、そうした内容の個人的権利(あるいは利益)を侵害するケースとして、実務では、前述のバンク・オブ・イリノイ事件のような企業の従業員に対する配転の場合以外に、子会社への出回というケ

ースがみられる。

これについての裁判例としては、リコー(子会社出回)

事件(東京地裁平成25年11月12日判決、労判1085号19頁)がある。この事件について簡単に述べれば、企業が人員削減(6%と数値設定)を行うに際して余剰人員と評価

## 心身へ負担と判断

が当該出回命令の有効性を争って提訴した事件である。

同判決は、当該出回命令について、「それまで一貫してデスクワークに従事してきた原告ら(筆者注)当該従業員ら」のキャリアや年齢に配慮

## 判例は企業側有利

### 一般に就労請求権認めず

した従業員2人(男性技術職)が、当該企業の実施した希望退職に応じなかったことを受けて、子会社への出回を命じ、商品の梱包、検品等の現場作業を命じたところ(当該従業員人名のうち1人は鬱病により休職)、当該従業員ら

した異動とはいいい難く、原告らにとって身体的にも精神的にも負担が大きい業務であることが推察される」とし、自主退職に踏み切ることが期待して行われたものである等と

示して、人事権の濫用として当該出回命令の効力を否定した(なお、その後の報道によれば、東京地裁の判決を受けて、東京高裁で会社と従業員側との和解が成立し、出回命令が撤回されたという。また、同時期に出回命令が出された他の多数の社員も配置も見直されたという)。

ただし、常にこうしたキャリアを考慮して従業員側の主張が認められる場合はかなりではないことはいうまでもなく、一般に、裁判例は従業員側の就労請求権を認めておらず、企業は従業員に対し賃金を保障すれば、就業規則上の明示の根拠なく自宅待機を命

じることができる」とされている。この点についての裁判例としてネットスル事件(東京高平成22年11月28日判決、労判1051号5頁)とがあるように、事案ごとに裁判例の判断が分かれることがある。

について労働契約等に特別の定めがある場合又は業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除いて、一般的には労働者は就労請求権を有するものではないと解するのを相当とする」と明言している読売新聞社事件(東京高裁昭和33年8月2日決定、判例タイムズ83号74頁)がある。

もつとも、大学教員の講義を行う権利のように、やや特殊な事案については、就労請求権を肯定する裁判例(乙山大学事件(東京地裁平成17年6月27日判決、労判910号72頁)と)も存在する裁判例(学校法人V大学事件(東京地裁平成24年5月31日判決、労判1051号5頁)と)があるように、事案ごとに裁判例の判断が分かれることがある。