

平成19年12月11日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官 渡 辺 政 仁

平成18年(ワ)第6.278号 慰謝料等請求事件

口頭弁論終結日 平成19年11月13日

判 決

原 告

訴訟代理人弁護士

東京都世田谷区太子堂2丁目16番7号

被 告

代表者 清算人

訴訟代理人弁護士

同

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

被告は、原告に対し、953万3620円及びこれに対する平成18年4月7日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告の職員であった原告が、①違法な配置転換により、精神的苦痛を受け、キャリア形成の機会も失った、②昇給の差別を受けたなどとして、被告に対し、不法行為に基づき、損害賠償の支払を求めた事案である。

1 前提事実（争いのない事実及び掲記の証拠により容易に認められる事実）

- (1) 被告は、昭和55年4月1日、世田谷区基本計画に基づき、同区の都市整備に関連する事業（市街地再開発事業、土地区画整理事業等）を推進するこ

とにより、都市機能の維持増進と生活環境の整備改善に努め、区の健全な発展と住民の福祉の向上に寄与することを目的として設立された財団法人である。(甲23)

被告が世田谷区の委託を受けて行っていた市街地再開発事業の支援事務の対象地区には、三軒茶屋・太子堂4丁目地区(第2工区)や三軒茶屋2丁目地区(第4工区)があった。(甲23)

- (2) 平成6年4月、原告は、被告から非常勤の嘱託員として雇用され、平成7年4月1日に常勤の正規職員として期間の定めなく雇用された(以下「本件労働契約」という。)

本件労働契約の締結に当たり作成された労働契約書(以下「本件労働契約書」という。)には、「1、甲(被告)は乙(原告)を建築技術の正規職員として雇用し、乙は甲に雇用されて労務を提供することを合意する。」、「7、乙は甲の就業規程その他諸規定及び上司の指揮命令に従い、誠実かつ公正に職務に従事するものとする。」と記載されている。(甲1)

原告は、採用後、市街地再開発事業の支援事務を所掌する都市開発課に配置され、その後も組織変更により所属課名には変更があったものの、同事務を継続的に担当して、第4工区に設立された三軒茶屋センター地区市街地再開発準備組合の支援活動等を行っていた。(甲2~4, 23, 39, 原告本人)

- (3) その後、平成11年4月1日付けで原告が当時所属していた開発・保全課が廃止され、原告は、同日付けで住宅関連事業の調整事務等を行う住宅・施設課に配置転換された(以下「本件配転」という。)(乙3)

また、同日以降、被告では、従前開発・保全課が行っていた市街地再開発事業の支援事務は、まちづくりセンターで所掌することとなった。(乙3)

- (4) 被告は、平成18年3月31日に解散し、現在は清算中の法人として存続している。

解散に伴って、被告と職員との雇用関係は新たに設立された財団法人世田谷トラストまちづくりに承継されたが、まちづくりセンターが所掌していた市街地再開発事業の支援事務は、世田谷区が直接所管することとなり、同財団には承継されなかった。

- (5) 財団法人世田谷区都市整備公社職員就業規程（以下「就業規程」という。）には、次の定めがある。

「第6条 職員は、この規程を遵守し、業務上の命令及び指示に従い公正、誠実にその職務を遂行しなければならない。」（甲9、なお、就業規程上は、「義務上の命令」と表記されているが、職員の誠実義務を定めた同条の趣旨に照らすと、これは「業務上の命令」の誤記であると認めるのが相当である。）

- (6) 財団法人世田谷区都市整備公社職員給与規程（以下「給与規程」という。）には、次の定めがある。

「第8条（昇給の基準）

- 1 職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、その者の属する職務の級における給料の幅の中において直近上位の号給に昇格させることができる。
- 2 職員の勤務成績が特に良好である場合等においては、前項に規定にかかわらず、同項に規定する期間を短縮し、若しくはその現に受ける号給より2号給以上上位の号給へ昇給させ、又はそのいずれをもあわせ行うことができる（以下、これを「成績特別昇給制度」という。）」（乙2）

2 争点

- (1) 本件配転に関し、被告の不法行為責任の有無及びその損害額
- (2) 原告の昇給に関し、被告の不法行為責任の有無及びその損害額

3 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点(1)（本件配転に関し、被告の不法行為責任の有無及びその損害額）に

ついて

(原告の主張)

ア 本件配転の違法性

(ア) 原告は、第4工区の市街地再開発事業の支援事務を担当する建築技術の職員として、職種を限定して被告から雇用されたのであるから、本件配転は、労働契約に違反する。

(イ) また、就業規程上、配転命令に対する職員の受諾義務を定めた規定はないから、被告は、原告の意に反して配置転換することはできない。

(ロ) さらに、被告には多数の事務職員が存在したので、敢えて原告を住宅・施設課の事務職に配置転換する必要はなかった。また、本件配転の結果、第4工区の市街地再開発事業の支援事務担当者がいなくなったため、同事業の継続は不可能となっており、本件配転には合理性がなかった。

(ハ) 加えて、本件配転は、第4工区の市街地再開発事業の利権を得ようとした東京急行電鉄株式会社やその意を汲んだ世田谷区の幹部が、同事業から同社の介入に批判的であった原告を排除するという不当な目的のために行ったものである。

(ニ) 以上によれば、本件配転は、被告の人事権を濫用したものであるから、被告は、原告に対し、不法行為責任を負う。

イ 損害

(ア) 原告は、本件配転の後、日々甚大な精神的苦痛を受けている。その慰謝料は、少なくとも700万円を下らない。

(イ) 原告は、本件配転により、技術士法に基づく技術士や、都市計画プランナー、コーディネーターになるためのキャリア形成の機会を奪われた。これにより原告が被った無形の損害及び精神的損害は、200万円を下らない。

(被告の主張)

ア 本件配転の違法性について

(ア) 原告の主張(ア)について

原告は、第4工区の市街地再開発事業の支援事務を担当する建築技術の職員として、職種を限定して雇用されたものではない。

(イ) 同(イ)について

原告は、本件配転を拒否することなく応じている。

また、就業規程6条は、職員は、業務上の命令及び指示に従い、公正、誠実に職務を遂行しなければならないと定め、原告も本件労働契約において、就業規程や上司の指揮命令に従って、誠実かつ公正に職務に従事することに合意しているところ、本件配転は、業務上の命令として行われたものであるから、原告は、これに従うべき義務を負う。

(ウ) 同(ウ)について

世田谷区は、平成11年度から総合支所に街づくり部を設置し、同部において、市街地再開発事業に関する事務を直接所掌することとした。その結果、前年度まで同区から被告に委託されていた三軒茶屋地区(第4工区)市街地開発契約、調整事務がなくなったため、被告は、従前これを担当していた開発・保全課を廃止し、同課に所属していた原告を住宅・施設課に異動させたものである。

したがって、本件配転には業務上の必要性があった。

(エ) 同(エ)について

本件配転について、第4工区の市街地再開発事業の支援事務から原告を排除しようという目的はなかった。

(オ) 以上のとおり、本件配転は、人事権を濫用したのではなく、原告に対する不法行為は成立しない。

イ 損害について

いずれも争う。

(2) 争点(2) (原告の昇給に関し、被告の不法行為責任の有無及びその損害額) について

(原告の主張)

ア 被告の職員は、昇格や昇任に伴う昇給以外に、一般に3年経過ごとに成績特別昇給制度の適用を受け、その都度昇給期間が3か月間短縮されていた。

しかるに、被告は、原告を不当に差別し、原告には一度も同制度を適用しなかった。

したがって、被告は、原告に対し、不法行為に基づき、この昇給差別で原告が被った損害を賠償すべき責任がある。

イ 昇給差別による原告の損害は、別紙記載のとおり、雇用後3年経過ごとに成績特別昇給制度の適用を受け、3か月ずつ昇給期間が短縮されて昇給した場合の給与及び賞与の額（「原告の得べかりし給与等」欄記載の額）と、現実に支給された給与及び賞与の額（「原告の給与等」欄記載の額）の差額合計53万3620円である。

(被告の主張)

成績特別昇給制度は、昇格や昇任に伴って昇給する場合を含む制度であるところ、原告は、平成8年7月1日付けの昇格に伴い昇給しているから、同制度の適用を受けており、被告が、原告の昇給について不当に差別した事実はない。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (本件配転に関し、被告の不法行為責任の有無及びその損害額) について

(1) まず、原告が第4工区の市街地再開発事業の支援事務を担当する建築技術の職員として、職種を限定して被告から雇用されたのかを検討する。

ア 前記前提事実、証拠（甲1、14、15、25、39、乙1、6、原

告本人) 及び弁論の全趣旨によれば、原告は、平成5年4月から平成7年3月まで、早稲田大学大学院理工学研究科建設工学専攻建築学専門分野都市計画部門に在籍し、その間の平成6年4月、被告のまちづくりセンター所長で、当時早稲田大学の非常勤講師をしていた[REDACTED]の紹介で、被告に非常勤の嘱託員として雇用されたこと、その後の平成7年4月1日、原告は、常勤の正規職員として被告に雇用されたこと、被告に雇用された後、原告は、本件配転に至るまで、主として第4工区の市街地再開発事業に関する事務を担当していたことなどが認められる。

以上に認定した、雇用の経緯や、原告の就労状況からすると、被告は、本件労働契約を締結するに当たり、原告の学歴やその有する知識を考慮して、採用後には原告を市街地再開発事業の支援事務の担当者にあててを念頭に置いていたものと推認される。

イ しかしながら、本件労働契約において、原告と被告の間で、原告の職種を第4工区の市街地再開発事業の支援事務を担当する建築技術の職員に限定するとの合意があったとまでは認めることができない。

すなわち、就業規程には、職種を限定した正規職員の採用に関する規定はないから(甲9)、そもそも被告では職種を限定した正規職員を採用することは予定されていないと考えられる。

また、本件労働契約書には、「被告は原告を建築技術の正規職員として雇用し」と記載されているが、被告では、「建築技術」との名称が付いた事務局長が存在するように(甲2~5)、「建築技術」の名称が付与されたことが、特定の職種に限定することを意味するものとはいえない。

また、原告は、被告に雇用されるに当たり、被告から正式な打診を受けたり、原告の希望を聴かれることもなく、勝手に手続が進められ、突然、本件労働契約書への署名押印を求められたなどと供述するが(甲25、原告本人)、特定の職種に限定した労働契約を締結しようという際に、使用

者と従業員との間で、その点につき何ら具体的な確認手続が取られなかったというのは、不自然といわざるを得ない。

さらに、市街地再開発事業の支援事務の担当者には、原告が本人尋問で供述したような地域住民の利害調整等に関する知識が有用であることは否定できないものの、当該事務を遂行するために特別な資格が必要とされているものではないし、原告自身も何らかの資格を取得していただものではないから（原告本人）、当該事務は、医師や看護師といった特殊な技能、知識を要する者と同等の専門性を要する業務であるとはいえない。このような専門性の程度を前提にする限り、被告が、原告を採用するに当たり、その職種を特に限定すべき必然性や合理性は見出し難い。

加えて、原告は、被告に雇用された当時は30歳で（原告本人）、雇用期間の定めもなかったから、被告の正規職員として、長期間雇用されることが予定されていたというべきであるところ、被告には、市街地再開発事業のほかにも、住宅関連事業、土地区画整理事業、まちづくりセンター事業等の事業があるから（甲23, 33～37）、被告が、長期雇用が予定された原告を採用するに際し、その職種を市街地再開発事業の支援事務の担当職員に限定すべき合理性も見出し難い。

ウ 以上によれば、本件労働契約において、原告を第4工区の市街地再開発事業の支援事務を担当する建築技術の職員として、職種を限定するとの合意があったとは認められず、本件労働契約書にある建築技術の正規職員との記載は、当面の職種を表す趣旨として記載した以上に、職種を限定して採用する意思を示したものと解されない。

したがって、この点に関する原告の主張は採用できない。

(2) 次に、本件配転の違法性の有無を検討する。

ア 前記のとおり、原告は職種を限定することなく被告から採用されている上、就業規程では、職員は被告の業務上の命令に従うべきことが規定され

ているから、被告は、業務上の必要に応じ、その裁量により原告に配置転換を命ずることができるというべきである。

ただし、一般に、使用者の配転命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することは許されないから、業務上の必要性が存在しない場合、あるいは、業務上の必要性が存在する場合であったとしても、当該配転命令が不当な動機や目的をもってされたり、当該労働者に対し、その生活関係、労働条件等において著しい不利益を負わせることになるなど、その権限の行使が権利の濫用に該当する場合には、当該配転命令は無効というべきである。

イ これを本件についてみると、前記前提事実に、証拠（甲23、25、乙4の1、2、7の1、2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、世田谷区は、平成11年度から各総合支所に街づくり部を置き、その街づくり課で、地域の街づくり事業、再開発の誘導事業等を行うこととしたこと、同区が従前被告に対し行っていた、三軒茶屋地区（第4工区）市街地再開発計画、調整事務の委託も平成11年3月31日で終了したこと、これらに伴い、原告が所属し、市街地再開発事業の支援事務を担当していた開発・保全課は、同年4月1日に廃止されたこと、原告は、この廃止により、住宅・施設課に配置転換されたこと（本件配転）、原告は、住宅・施設課において、被告が都市整備関連住宅事業として行っていた「せたがやの家」（区内の土地所有者が建設する賃貸住宅を借り上げるもの）の入居者募集や、修繕等の事務を行っていたこと、本件配置転換によって、原告の勤務場所や労働条件に変更はなかったことなどの事実が認められる。

そこで検討するに、本件配転は、原告が所属していた開発・保全課が廃止されたことに伴って行われたものであるから、業務上の必要性があったことは明らかである。

この点、原告は、被告では平成11年度以降も第4工区の市街地再開発

事業に関する事務を継続して行っていたので、原告を当該事務から外す必要性はなかったなどと縷々主張する。確かに、世田谷区からの三軒茶屋地区（第4工区）市街地再開発計画、調整事務の委託が平成11年3月31日に終了した後も、被告では、まちづくりセンターが市街地再開発事業の支援事務を所掌し、世田谷区から受託した事業をそのまま業者に委託する事務（甲33～37）や、第4工区に設立された市街地再開発準備組合への会議室の貸与等の事務（甲34～37）を行っている。しかしながら、原告は、第4工区の市街地再開発事業の支援事務を担当する職員に職種を限定して採用されたのではないから、前記のとおり、被告は、業務上の必要に応じ、その裁量により原告に配置転換を命ずることができるというべきであって、被告がこれらの事務に原告を当てるべき義務を負うものではなく、これらの事務が継続されていたという事実は、直ちに本件配転が配転命令権の濫用であると評価すべき理由にはならない。

また、原告は、本件配転は第4工区の市街地再開発事業の利権を得ようとした東京急行電鉄株式会社やその意を汲んだ世田谷区の幹部が、同事業の支援事務から原告を排除する意図で行ったと主張するが、これを認めるに足る証拠はない。

さらに、住宅・施設課での勤務内容や労働条件が、原告に対し、労働者として、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとも認められない。

そうすると、本件配転は、人事権（配転命令権）を濫用したものとは認められない。

(3) 以上によれば、本件配転は違法とは認められないから、本件配転による原告の損害の有無を検討するまでもなく、原告に対する不法行為は成立しない。

2 争点(2) (原告の昇給に関し、被告の不法行為責任の有無及びその損害額) について

原告は、被告においては、職員に対し、昇格や昇任に伴う昇給以外に、一般に3年経過ごとに成績特別昇給制度が適用され、その都度昇給期間が3か月短縮されているのに、原告には一度も同制度が適用されなかったと主張する。

しかしながら、被告において、成績特別昇給制度が、原告が主張するように運用されていたと認めるに足る客観的な証拠はない。なお、原告は、被告における同制度の運用状況を裏付ける書証として、特別区職員労働組合連合会が作成した「賃金ミニノート」と題する冊子を提出しているが（甲12）、同冊子に記載された「成績特別昇給」に関する記載内容（「特別昇給定数は、年間を通じ、当該年度当初の在職職員の21%以内とした現行制度を基礎として、・・・」などというもの。）が、そのまま被告における同制度の運用状況を示すものと認めるべき根拠は明らかでなく、これを採用することはできない。

また、被告の主張によると、平成7年4月1日から平成18年3月31日までの11年間に在籍していた固有職員6名について、昇格、昇任や永年勤続に伴う場合以外で、成績特別昇給制度の適用により昇給が行われた実績は、2回が3名、1回が1名、0回が2名（原告を含む）ということであるが、この実績を前提にすると、被告において、同制度が原告が主張するように運用されていたと認めることはできないし、同制度の適用に関し、原告が不当に差別されていたと断定するのも困難である。

したがって、この点に関する原告の主張は採用できない。

3 よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

裁判官 齋藤 巖

[別紙省略]