

権利闘争の焦点

リコー出向命令無効・東京地裁判決報告



はしもと かよこ
 弁護士 橋本 佳代子
 ウェール法律事務所
 2008年弁護士登録

1 出向命令は無効

デジタル複写機などの製造を行っている株式会社リコーの技術系社員が執拗な退職勧奨を受けた末、子会社の物流倉庫に出向を命じられた事件について、2013年11月12日、東京地裁民事第11部(篠原絵里裁判官)は、以下の判決を出した。

「原告らが、被告に対し、原告らが訴外リコーロジスティクス株式会社に出向して同社において勤務する労働契約上の義務が存在しないことを確認する。」

判決後の記者会見には多くの報道陣が詰めかけ、記者会見場は熱気に包まれた。会見終了時間になっても記者からは質問が止まらず、この裁判に対する注目度の高さが感じられた。

2 事案の概要

(1) 当事者

原告は技術系社員2名である。

原告Aは1985年に大学理工学部を卒業し、新卒採用者としてリコーに入社して以降、複合機の開発設計等の業務に従事してきた。150件近い特許を取得し、社内外で多数の表彰を受けている。登録特許100件以上の社員に与えられる「パテントマ

スター賞」の受賞者として、リコー社内にはその功績を称えて銀色の金属プレートに原告Aの氏名が掲示されている。

原告Bは大学理工学部を卒業後、他社でソフトウェア開発等に従事し、2001年にリコーに中途採用された。リコーに入社してからはそれまで培ってきたスキルやキャリアを生かしてソフトウェア開発やソフトウェア開発のプロセス改善業務に従事し、新しく開発する複合機に搭載する機能の選定に関する会議の議長を務めるなど重要な役割を果たしてきた。同人もリコーから複数の賞を授与されている。

被告は株式会社リコー。デジタル複写機、カラー複写機等の製造・販売等を業とする株式会社である。社員数はリコー単体で約9000人、グループ全体では10万人を超えるが、労働組合はない。世界人類の一員としてすべての人を愛し、国と自然を愛し、自分にあたえられた使命を愛して励むという「三愛精神」を創業の精神として謳っている。

(2) 大規模リストラ施策と退職勧奨

リコーは2011年5月26日に第17期中期経営計画を発表し、「販売体制・拠点の見直し」、「不採算事業からの撤退」、「生産拠点の統廃合」などとともに、「人員リソース改革」として、約1万5000人を新規・成長領域等にシフトさせ、グループ全体

で約1万人の人員削減を行うことを明らかにした。そして、同年6月29日にはリコーの国内グループ全体で1600人程度(リコー本体では500人程度)の希望退職制度を発表した。

希望退職制度の発表直後から退職勧奨が始まった。その方法は、上司が突然対象者を面談に呼び出し、対象者の名前入りの退職金計算書を示して、希望退職優遇制度に応募するように迫るといったものであった。上司は、社員が退職に応じないと明言しても、「会社に残っても今後は今までと同じような仕事は与えられない」「残るのであれば物流や生産に異動になる」と、退職しないのであれば肉体労働を伴う現場作業へ異動させるとして過酷な選択を迫った。しかも「今よりも処遇は下がる」、「出向先に居続けると転籍になる」と減給や転籍の予告まで行われた。

(3) 本件出向命令

原告A、Bは希望退職優遇制度への応募を断った結果、2011年9月10日付けでリコーの子会社であるリコーロジスティクス株式会社への出向命令を受けた。

原告Aは本件出向命令により、同月14日から同社の物流センターで商品の梱包、検品、ラベル貼り等の業務に従事し、その後、同様の物流倉庫に再配置され、開梱業務に従事している。開梱業務は一日中立ちっぱなしで、肩・腰・足は慢性的に疲労した状態である。現場で原告Aに業務指示を出すのは子会社の下請業者の社員であり、同僚は資格や学歴経歴一切不問、時給1000円前後の条件で募集されたアルバイトらである。さらにリコーは原告Aをこのような状況下に置きながら(降格降級制度の下)、資格に見合った業務改善の提案等を要求している。専用のデスクもパソコンもなく、減給の不安を感じながら、ひたすら単純作業、肉体労働に従事させられる現状に、原告Aは「今置かれている状況自体が退職勧奨のように感じられる」と述べている。

原告Bは、退職勧奨面談と本件出向命令によるストレスからうつ病を発症し、休職を余儀なくされた。現在は復職し、原告Aと同様の業務に従事している。復職にあたってはメンタルヘルス不調への配慮として従前業務への復帰を求めたが、リコーは頑なにこれを拒否した。

3 労働審判

本件訴訟に先立ち、原告らは出向先で勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認等を求めて労働審判を申し立てた。労働審判では、本件出向命令が著しい業務の変更を伴うものであることが認められ、リコーが出向の必要性・人選の合理性について立証していないという理由で、出向命令権の濫用であるとして、本判決と同じく、原告らが出向先で勤務する労働契約上の義務がないことを確認するという内容の審判が出された(詳細は「季刊・労働者の権利」295号57頁～61頁)。

本件訴訟はその異議審である。

4 裁判の経過

(1) 争点の明確化

原告らは、2012年6月28日付けで訴状に代わる準備書面を提出した。

さらに、労働審判でリコーが本件出向命令を大企業におけるリストラ計画という経営裁量の問題にすり替えようとしていたことから、第1回期日前に、本件の争点は単に原告らに対する本件出向命令が有効か否かの点に尽きること(①使用者が出向を命じることができる場合であるか否か、②仮に出向を命じることができる場合であったとしても、本件出向命令が権利を濫用したものと認められる場合であるか否か)を明確に主張する書面を提出した。

(2) 出向命令権の根拠の有無

原告らは、そもそも出向には労働者の個別具体

的な同意が必要であり、仮に個別具体的な同意なしに就業規則等で規律されるとしても明確かつ合理的な規定がなければならない、特に本件出向は業務内容の著しい変更であるところ、原告らは本件出向に合意していないから「出向を命じることができる場合」には該当しないと主張した。

これに対し、リコーは原告ら入社時に包括的な同意を得ていること、就業規則に関連会社への出向命令権を有する旨が明確に定められていることを理由に出向命令権を有していると主張した。

(3) 本件出向命令の業務上の必要性

リコーは、同業他社との世界的な競争やペーパーレス化の急激な進行等により経営環境が悪化し、2011年度は赤字が予想される中、高効率経営のためには人員削減が必要であった。そして、人員削減の方法の一つとして人員効率化の結果余剰人員となった社員を配転・出向して外部人材と置き換える「事業の内製化」が必要であったと主張した。また、雇用維持・調整目的の出向命令には、より一層高度の業務上の必要性が認められるべき、とも主張した。

これに対し、原告らはリコーの主張する「事業内製化のための配転・出向」は、その実は人員削減対象者を退職勧奨し、退職を拒否する者をグループ内の物流・生産部門に異動させて退職に追い込むための計画であったことを強調した。また、リコーは多額の株式配当、新規採用、事業買収、「リコー女子オープンゴルフ」など大型のスポーツイベントへの出資を継続していること、2011年度の赤字の原因は希望退職優遇制度による割増退職金等の費用と過去の特別損失の一括処理にあることを明らかにした。さらに、仮に人員削減自体には業務上の必要性があったとしても、希望退職優遇制度による人員削減は1600名(リコー本体で500名)を計画していたところ、リコーグループ全体で2340名(リコー本体で752名)が希望退職していたのであり、人員削減のために出向させる必要性

は失われていたと主張した。

(4) 人選の合理性

なぜ原告らが出向対象者として選ばれたのか、労働審判でも全く証拠は示されないままだった。リコーは人員効率化の観点から各部門一律に人員削減率を6%と設定し、人事評価、従前部署での役割・責任の程度等諸般の事情を総合的に勘案して個別具体的に人選を行ったと主張した。

裁判官は「各部門一律6%」という被告の主張を聞き怪訝な顔を見せたが、リコーからは最後まで6%という数字の説得的な根拠は示されなかった。しかも、各部門の長に人選を丸投げしており、証人尋問では上司が具体的な出向先を知らないまま人選していたことまで明らかになった。上司は退職勧奨の対象者を選んだだけで、出向先を踏まえた適材適所の人員配置という観点は持ち合わせていなかったということである。

リコーが人選理由の柱としたパフォーマンスの低さに関しても、人事評価が社員にフィードバックされないなどその手続きはあまりに杜撰であった。それどころか、リコーは原告らが相対的に低評価であり、原告Aに至っては下位2%に該当すると主張しながら、その証拠は各原告らの過去数年分の人事評価結果を記載した1枚の表のみで、相対評価については実質的には何ら立証されなかった。

5 東京地裁の判決

(1) 出向命令権の根拠の有無

東京地裁は、本件では労働者の個別の同意に代わる明確かつ合理的な根拠があるというべきであるとして、リコーが出向命令権を有していることを認めた。

(2) 本件出向命令の業務上の必要性

東京地裁は、原告の主張通り、リコーが新規採用、株式配当、スポーツイベント等への出資を継

続していることを認め、さらに、営業損失を出したのは2011年のみであり、その原因が希望退職優遇制度による割増退職金等による計画的なものであることを認定した。その上で、リコーの経営環境が悪化していたこと、競合他社と比較して固定費の割合が高かったことを理由に、作業手順や人員配置の見直しにより余剰となった人員を外部人材と置き換える「事業内製化」には一定の合理性があるとした。また、企業としての経営判断は特段の事情がない限り尊重されるべきことを理由に、上記新規採用、事業買収、株式配当、スポーツイベントへの出資は経営戦略として明らかに合理性を欠くとはいえないとの判断を示した。

以上を理由に「事業内製化による固定費の削減を目的とするものである限りは、本件出向命令に業務上の必要性を認めることができるというべき」と判断した。

(3) 人選の合理性

東京地裁は、人員削減割合を各部門一律6%とする客観的、合理的な根拠が明らかとはいえないという判断を示した。この部分の判断は人選の合理性の項目で行われているが、人員削減計画を正当化する根拠が欠けていると判断したものと解釈でき、6%削減の必要性自体を否定したとも読める。

そして、人選を各部門の長及び人事担当者にはほぼ一任し、人事グループとして全体のバランスを調整することもしなかったこと等から、人選が基準の合理性、過程の透明性、人選作業の慎重さや緻密さに欠けていたことは否めないとした。

さらに希望退職優遇制度の公表後間もなく余剰人員とされた従業員の面談が開始され、結果として9割近くが同制度に応募して退職していること、面談を行った上司が本件出向命令の内示に至るまで原告らの具体的な出向先及び業務内容を知らなかったこと等から、余剰人員の人選は退職勧奨の対象者を選ぶために行われたとみるのが相当であ

ると判断した。

(4) 結論

東京地裁は、本件出向命令は事業内製化による固定費の削減を目的とするものとはいえず人選の合理性を認めることも出来ない、退職勧奨を断った原告らが翻意して自主退職に踏み切ることを期待して行われたものであると判断し、本件出向命令は人事権の濫用として無効というほかないとして上記判決を言い渡した。

リコーは本判決に即日控訴した。

6 判決について

労働審判で争点が絞られていたため、訴訟に移行してから約1年半で判決まで辿りつくことができた。また、労働審判のやり取りの中で、退職勧奨(出向)対象者の人選は各部門の長の個別判断に委ねられていたこと、人事評価手続きが極めて杜撰であったこと等が明らかになっており、訴訟の中でもこれらの事実を生かすことができた。労働審判を先行させたことの意義は大きかった。

本件出向命令を無効とする判決の結論自体は評価できる。長年キャリアを積んできた技術者を子会社の物流倉庫で肉体労働に従事させるという出向命令が権利濫用であるのは至極当然の判断であると思う。

しかし、東京地裁は、その結論に至る過程において、経営判断の裁量を幅広く認め、「事業内製化による固定費の削減を目的とするものである限りは」という留保を付してはいるものの、人員の効率化による余剰人員を外部人材と置き換える「事業内製化」に業務上の必要性を認めた点は大きな問題である。本判決の判断枠組に従えば、リコーが説得的な根拠をもって余剰人員の人数を割り出し、適切・合理的な人選を行っていたのであれば、本件のようにあまりにも落差の大きい業務への出向命令も有効となり得たことになる。

また、残念ながら、執拗な退職勧奨面談及び本

件出向命令による精神的苦痛に対する損害賠償請求、退職勧奨の差し止めは認められなかった。会社の杜撰な経営計画により、出向先で意に反する業務に無理矢理従事させられ、いわば「強制労働」させられながら、これが不法行為とされず、無効な命令により著しい苦痛を感じながら業務に従事した年月に対し、全く賠償が受けられないというのは、あまりにも不当である。この点について原告らも控訴している。

控訴審ではこの点についても原告の請求が認められるよう、一層気を引き締めていきたい。

7 さいごに

本件は第1陣原告の訴訟である。第2陣原告(5名)の訴訟は2014年2月末から尋問が始まる予定である。

第2陣原告らは、本件の原告らと同じくリコーで技術者として長年勤務を続け、退職勧奨を断ったところ子会社へ出向となり、物流倉庫での荷受・開梱作業、4mm四方の半導体を1個ずつピンセットで別トレイに乗せ替える小分け作業に従事させられている方、トナーのマッチング評価を行う部署、トナーの品質検査等の業務を行う部署へ配転させられた方たちである。原告の1人は配転命令により朝勤・昼勤・夜勤を1週間のローテーションで繰り返す三交替制での業務に従事させられている。いずれの業務も立ち作業の肉体労働であり、20年以上の間デスクワーク中心の業務を続けてき

た50歳前後の原告らにとって、体力的に非常に負担である。また、原告の中には出向・配転命令により単身赴任を余儀なくされた方もいる。リコーは経費削減と称して本件出向・配転命令を出しながら、単身赴任手当として毎月5万円近くを支給しているのである。本件出向・配転命令が「事業内製化」ではなく、原告らを退職させる目的で出されたことを実に明快に示している。

本判決を勝ち取ることが出来たのは、慣れない出向先での業務に耐えながら闘いを続けた原告ら、原告らを支え続けた東京管理職ユニオンの鈴木剛氏らの努力によるところが大きい。給与が支払われさえすれば業務内容は何でもいい、というものではない。この事件は、労働の価値を問い、働きがいを取り戻す闘いである。原告らは今日も退職勧奨を受けているのと同様の苦痛を感じながら業務に従事している。原告全員が一日も早く、そのスキル・キャリアを生かせる職場に復帰出来るよう最善の努力を尽くしたい。

希望退職に応じない社員に無理な出向を命じるケースは他の企業でも相次いでいる。この判決が、リストラを目的にすれば企業は何でもできる、という安易なりストラ容認の流れを止める一つになればと思う。

弁護団は、旬報法律事務所の柴一郎弁護士、坪由美子弁護士、蟹江鬼太郎弁護士、細永貴子弁護士、深井剛志弁護士、ウェール法律事務所の小川英郎弁護士と私である。

