

指揮命令権とその限界

熊本大学教授

石橋 洋

一 労働契約上の権利義務

労働契約の当事者である労働者と使用者の権利義務関係は、当事者の交渉を通じて合意された労働契約の内容にもとづいて発生することとなる。もっとも、わが国では労働契約の内容が当事者の個別的な交渉を通じて合意に至ることは稀であり、実際には労働基準法、労働協約、就業規則、労使慣行などの労働契約の外部にあるさまざまなルールによって形成されることになるのが一般である（図参照）。とはいえ、労働基準法、労働協約、就業規則、労使慣行なども労働契約の内容となることによって労働者と使用者を拘束していると考えられており、労働契約を離れて権利義務関係が発生するわけではない。また、労働契約が信頼関係を基礎とする継続的債権関係であることから、労働者および使

用者ともに相手方の利益を不当に侵害しない付随義務を信義則上負うことになる点も見逃さなくてはならない。

本稿では、労働契約上の権利義務のなかでも、労働契約の本質的な要素とされる指揮命令権をめぐる法的問題を検討しておくこととする。

二 指揮命令権とは

労働契約は、労働者と使用者が「労務二服スルコト」と「之ニ其ノ報酬ヲ与フルコト」との対価的交換を目的として締結される有償双務契約である（民法六二三条参照）。したがって、労働契約から発生する基本的な権利義務関係が労務提供と報酬（賃金）をめぐる給付にあることはいうまでもないが、ここでは前者の関係を取り上げる。

労働契約上の労務給付をめぐる権利義務関係

として、使用者は労務給付請求権をもち、労働者が労務給付義務を負担することは疑問の余地のないところである。問題は、労務給付の内容がどのように確定するかである。これは原則として契約当事者の約定によって決定されることとなるが、労働者の「就業の場所及び従事すべき業務」については、すでにこの入門講座の第二回で述べたように、労働基準法一五条および施行規則五条一項にもとづき、使用者は労働契約の締結に際して書面で、たとえば就業の場所については「本社人事部」、そして従事すべき業務については「総務事務」などと労働者に明示しなければならないこととなる。

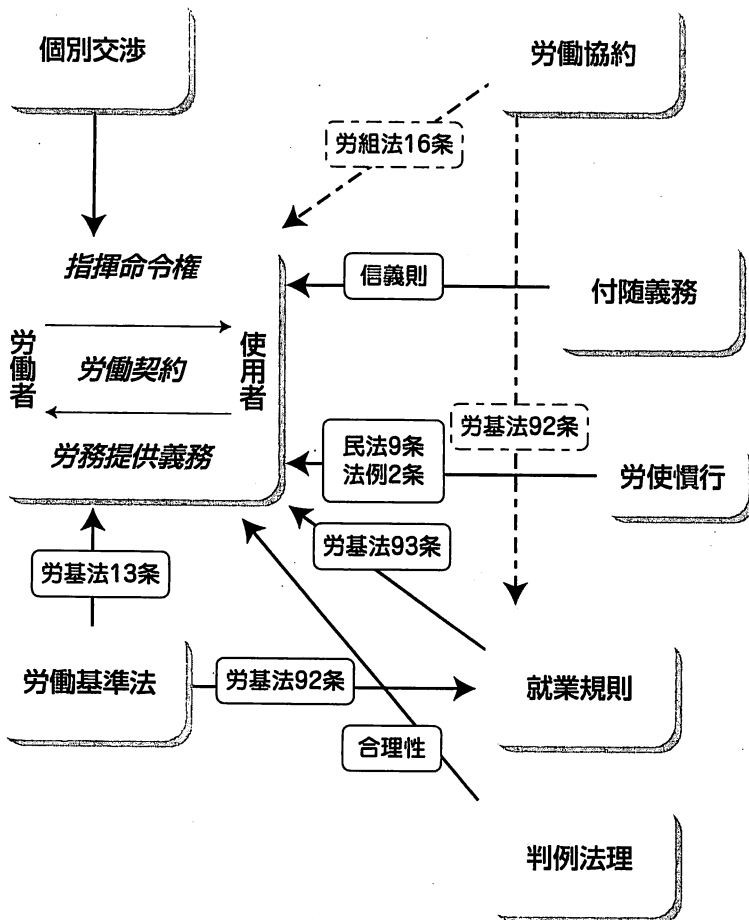
しかし、終身雇用制、年功賃金・処遇制を柱とした従来のわが国の雇用システムのもとでは、労働者は個々の企業に特有な業務遂行能力を採用後の研修、その後のOJT（業務遂行を通じて能力を身につけること）やOff-JT（業務を離れて教育訓練を受けること）による教育訓練、そして配置転換などを通じて習得していくのが一般であるという事情からすると、事前に労働者が従事するであろう業務を細かく決めておくことは不可能である。こうした事情もあつてか、就業の場所や従事すべき業務についての書面による明示は採用直後のものを明示すれば足りるものとされている。仮に就業の場所や従事すべき業務が将来の変更の余地ない特約として締結されたとしても、労働者が実際に就業

するに際して、業務遂行の方法や、時間配分をどうするのかなどまでは労働契約で具体的に明らかにされることはなく、労働者の業務提供義務の内容は確定されていないのが通常である。その意味では、労働契約上、労働者が負担する業務提供義務の内容はそもそも不確定であり、その特定なしには業務提供義務の履行をなさないところに労働契約の特徴があるということができよう。

そうした不確定な業務提供義務の内容を一方的な裁量によって決定・変更していく使用者の権限が指揮命令権であり、労働契約を締結することによって使用者が本来的に有している権利であるということが出来る。民法六三三条が「労働ニ服スルコト」というのは、そのことを明文をもって表現したものであり、労働者は使用者の指揮命令権に従って業務提供をしなければならず、そうすることが債務の本旨に従った業務提供義務の履行ということになる。しかも、労働関係が企業における労働者の組織的協働作業をとこなうものであることから、指揮命令権は業務提供に関する指示・命令の権限のみならず、職場規律の権限をも含んでいるというのが通説・判例の見解である。

労働者派遣法が、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」(同法二条一号)というのは、

労働契約上の権利義務を決定する主要な要素



労働給付義務の内容が使用者の指揮命令権によって確定することを前提として労働者派遣とは何かを定義したものといえよう。

以上のように、労働者は使用者の指揮命令に従って労務を提供しなければならないという労働の他律的性質が、労働契約を請負、委任などのその他の労務供給型契約との違いを決定づける特徴といえることができる。ただ、業務の性質から業務遂行の方法や時間配分の決定などを労働者の裁量に任されている裁量労働の場合には、たしかに労働者の裁量(自律性)の程度が高まる分だけ使用者の指揮命令権の機能する余地は狭まることになるとはいえず、一定の成果や業績が求められ、それが人事考課による査定などの対象になるなどというように、使用者の監視・監督の対象になっているとするならば、なお労務提供義務の履行に対する使用者の指揮命令権が及んでいると考えられることとなる。

三 指揮命令権と類似の概念について

指揮命令権は、実際の労働過程では労務指揮や業務命令として具体的に行使されるのが通常である。そこで、指揮命令権と労務指揮権や業務命令権との異同が問題となる。

まず、労務指揮権については、国鉄清算事業団(国鉄梅小路駅)事件・大阪高裁判決(平元・九・二九労働判例五四八号二二頁)において、

「労働者は企業内の秩序に従い企業計画に必要な労務を提供しなければならない。かかる企業運営上の必要性から、使用者は、労務指揮権を有するものであるが、これは、使用者が労働者に対して、使用者の指揮命令に従って労務提供をするように具体的指示を与える権限である」と述べられている。この労務指揮権についての理解は、指揮命令権に関する通説・判例の見解とはほぼ同様の立場に立つものであるといえよう。次に、業務命令権については、電電公社帯広局事件・最高裁判第一小法廷判決(昭六一・三・一三労働判例四七〇号六頁)によれば、「使用者が業務遂行のために労働者に対して行なう指示又は命令」する権限と理解されている。本件の事案は精密健康診断の受診を命ずる業務命令の適法性が争われた事案であったことから推察されるように、判旨にいう「業務遂行の……指示又は命令」とは、日常的な仕事や職場規律に関する指示・命令のみならず、使用者の事業運営全般に関連する「業務」遂行のための指示・命令をも包摂しているものと解されることから、業務命令権は、指揮命令権と労務指揮権よりも広い概念であるということができよう。

労務指揮権や業務命令権も、指揮命令権と同様に実定法上の概念ではないが、それらの権限にもとづいて労働者に労務提供やその他の業務への従事を命令することのできる法的根拠は、労働契約に求められることになるとともに、そ

の適法な行使の範囲も労働契約に求められることになるはずである。この点は項をあらためて検討することとする。

四 適法な指揮命令の範囲とその限界

(1) 労働者は、使用者の指揮命令に従って労務提供する義務を負うことはすでに述べたとおりであるが、それは指揮命令が適法な場合にかざられることはいうまでもない。問題は、指揮命令の適法性がどのように判断されるかである。前述した電電公社帯広局事件・最高裁判決は、まず労働契約を労働者が「使用者に対して一定の範囲で労働力の自由な処分を許諾」する契約としてとらえたうえで、適法な業務命令の範囲とその限界に関する一般論を次のように述べている。すなわち、「使用者が業務命令をもって指示、命令することができる事項であるかどうかは、労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって定まるものであって、……就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものといえることができる」とする。

この最高裁判決の一般論によれば、使用者の指揮命令・業務命令の適法性は、就業規則の合

理性↓労働力の自由な処分の許諾の範囲⇨労働契約の内容↓適法な指揮命令・業務命令という論理構造で判断されることとなる(道幸哲也)『職場における自立とプライバシー』(日本評論社、一九九五年、二〇七頁)。もちろん、労働契約は、就業規則のみならず、個別的合意や労働協約などによっても規律されており、それらは強行法規や公序良俗などに反しないかぎり労働契約の内容となるが、最高裁判決で就業規則の合理性についてのみふれられているのは事案に即した一般論が展開されているためであるとともに、労働協約をもふまえて就業規則が作成されるのが一般であるためといえることができる。

こうして、電電公社広田局事件・最高裁判決では、頸肩腕症候群に罹患している労働者に精密検診の受診を命じた業務命令が、就業規則および健康管理規程の内容の合理性から、適法であると判断されている。また、最高裁は、日立製作所武蔵工場事件判決においても、同様の一般論から、時間外労働協定が締結され、就業規則に時間外労働協定の範囲内で一定の業務上の理由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨を定めているときには、労働者は時間外労働の業務命令に従う義務を負うと判断している。

(2) (1)に述べたところから、使用者は、労働契約やその内容となっている就業規則によって定められた範囲内において、労働者が労務提供

の内容および時間・場所などを裁量により決定し、指揮命令・業務命令によってこれを指示することができることとなる。しかし、右に述べた「範囲を超えて指示することはできず、これを超えて指示した場合には、その業務命令は無効であり、また、外形的には業務命令により指示できる事項であると認められる場合でも、それが主観的に不当な動機・目的で発せられ或はその結果が労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与える場合には、その業務命令は業務命令権の濫用として無効であり、かつ、そのような業務命令を発することは無効であるといえるべきである」(松蔭学園事件・東京地裁判決(平四・六・一一判例タイムズ七九五号一四〇頁)。たとえば、松蔭学園事件判決では、業務命令によって高校教師にクラス担任をもたせず、授業および校務分掌の一切の仕事から外すなどした場合には、「特に原告(高校教師——筆者注)の同意があるとか又は就業規則に定めがあるというものでない以上、一般的に無理からぬと認められるような特別の事情がない限り、それ自身が原告に対して通常甘受すべき程度を超える著しい精神的苦痛を与えるものとして、業務命令の範囲を逸脱し、違法であるといえるべきである」とされている。また、労働者が生命・身体への危険をとまなうおそれのある業務命令に従う必要はなく、こうした指示・命令が濫用とされることはいうまでもなからう

(全通千代田丸事件・最高裁第三小法廷判決昭四三・一一・二四民集二二卷一三三〇五〇頁)。

(3) 指揮命令・業務命令は、「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」(国鉄鹿兒島自動車営業所事件・鹿兒島地裁判決(昭六三・六・二七労働判例五二七号)のであるが、いずれの場合にも労働者の人格や自由を不当に侵害することのない合理的な範囲のものでなければならぬ。

JR東日本(本庄保線区)事件・最高裁第二小法廷判決(平八・二・二三労働判例六九〇号一二頁)では、組合のマークの入ったバックルを着用して就労した労働者に対して、一日中就業規則の書き写しなどをする業務命令は、たしかに使用者は労働者の教育訓練をその裁量によって行ないうるとしても、本件教育訓練は就業規則を学習させるというよりも、見せしめを兼ねた懲罰的なものであり、人格権を侵害するものとして違法・無効とされた。これに対して、組合バッジの取り外し命令に従わなかったことを理由として一〇日間にわたり営業所構内に降り積もった火山灰の除去作業を命ずる業務命令の適法性が争われた国鉄鹿兒島自動車営業所事件・最高裁第二小法廷判決(平五・六・一一労働判例六三三二号一〇頁)では、降灰除去作業が営業所の職場環境の整備などに必要な作業であ

り、また作業内容、作業方法などからしても、社会通念上相当な程度を超える過酷な業務にあたるとはいえず、労働契約の義務の範囲内にあるとして、本件業務命令を違法とはいえないと判断されている。

このほかにも、黙示に出席することが義務づけられていた朝礼で、業務とは無関係の公職選挙立候補者の演説を聞かせたことが、「選挙演説を聞くか否かという自己決定の自由」を侵害する違法な行為であったと裁判例（ダイニンテック事件・大阪地裁判決へ平一・八・二〇労働判例七六五号一二頁）もある。

(4) 通説・判例によれば、使用者は職場規律に関する指揮命令・業務命令をも出すことができるものとされている。この点に関連して、会社が茶髪に染めていた労働者の頭髪を自然の色に戻すよう指導するとともに始末書の提出を求めたところ、労働者がこれに従わないことを理由として解雇し、その有効性が争われた株式会社東谷山家事件・福岡地裁小倉支部判決（平九・一二・二五労働判例七三三号五三頁）では、「企業は、企業内秩序を維持・確保するため、……労働者に必要な規制、指示、命令等を行うことが許されるというべきである。しかしながら、……企業に与えられた秩序維持の権限は、自ずとその本質に伴う限界があるといわなければならない。特に、労働者の髪の色・型、容姿、服装などといった人の人格や自由に関する事柄

について企業が企業秩序維持を名目に労働者の自由を制限しようとする場合、その制限行為は無制限に許されるのではなく、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内にとどまるものというべく、具体的な制限行為の内容は、制限の必要性、合理性、手段方法としての相当性を欠くことのないよう特段の配慮が要請されるものと解するのが相当である。」と一般論を述べたうえで、労働者の頭髪の色に対する指導が「企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲内」とどまるものとはいえないと判断している。また、ハイヤー運転手が口ひげをたくわえていたところ、会社が「次の勤務日までに必ず髭をそるよう」。もし髭をそらないときは、ハイヤー乗車業務につかせない」との業務命令を出したのに対して、口ひげをそる義務のないことの確認請求を求めたイースタン・エアポートモータース事件・東京地裁判決（昭五五・一二・一五労働判例三五四号四六頁）では、本件業務命令に従うことが労務提供義務の履行にとって必要かつ合理的であったとはいえないとしたが、妥当な判断といえることができる。

五 指揮命令・業務命令違反と労働者の責任

労働者が使用者の指揮命令・業務命令に従わないときには、それは債務の本旨に従った労務

の提供とはいえず、使用者は労働者に対して債務不履行責任として解雇（民法五四一条）と損害賠償責任（民法四一五条）を追及しようとともに、懲戒責任を追及しようこととなる。もちろん、解雇については、労働基準法一八条の二が適用されて客観的合理的理由と社会通念上の相当性がなければならず、厳しく制限されることとなる。また、損害賠償責任は理論的には可能であるが、使用者にとつてのいわば自力救済である懲戒処分が労働契約では認められていることもあり、指揮命令違反に対して損害賠償責任が追及されることは稀である。もつとも、懲戒責任についても使用者がこれを当然に追及しうるのではなく、懲戒処分に関する規定が就業規則に定められており、その規定が合理的なものであるとして労働契約の内容になつていくかぎりにおいて、使用者は労働者を懲戒処分につしうることとなる。

ちなみに、指揮命令違反と賃金との関係は、契約法上の責任追及の問題ではなく、労働者による債務の本旨に従った労務の提供がない場合に、使用者は労働者の労務の受領拒否をし、賃金の支払いを免れることができるかという問題である。したがって、労働者に指揮命令・業務命令違反があつたとしても、使用者は労働者の賃金を当然にカットしうることはない。

本誌一五七七(六月上旬)号に掲載の本連載一五頁の図(労働契約上の権利義務を決定する主要な要素)の中央の枠内にある「民法9条」は、「民法92条」の誤りでした。ここにお詫びし、訂正いたします。

(編集部)