



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

トーカイ事件（東京地判令和7年2月18日）——“安全のための配転”は正義か

安全配慮義務（健康配慮義務・職場環境調整義務）は年々重くなり、企業にとって大きな負担と感じられがちです。しかし実際には、この義務は経営三権（業務命令権・人事権・施設管理権）を適切に行行使するための“正当性の根拠”を与える重要な要素です。安全配慮義務を「負担」ではなく「判断を支える武器」として捉える発想が欠かせません。

そのことを分かりやすく示しているのが、今回ご紹介する、人事権に基づく配転命令の有効性が争われたトーカイ事件です。

事案と判断——具体的な事案の概要、それに対する裁判所の評価は？

●事案の概要

原告は、病院寝具・介護用品レンタルを行う株式会社トーカイの正社員で、本件では「ローカル職」として大学病院内の事業所で環境整備業務に従事していました。

原告は令和3年7月に急性前骨髄球性白血病で緊急入院し休業しました。その後回復し、令和4年3月からの職場復帰を希望しました。復職に際して、主治医と産業医の意見が異なりました。

【主治医の意見】：復職は可能。医学的な

問題はなく、感染症や再発のリスクも問題なし。時間外労働・休日出勤・出張も制限なし。

【産業医の意見】：復職自体は可能だが、勤務場所の変更や環境調整が必要。病院内での清掃業務は感染リスクが高く、「安全配慮義務の観点から適切な職場環境とは言えない」と判断。

会社は、主治医と産業医の意見が異なる中で、「より安全な選択をする」という観点から、原告を大学病院内の業務から外し、d支店の在宅介護用品の管理業務へ配転しました。

これに対し、原告は、「医学的根拠がなく、過去の内部通報への報復だ」と主張し、配転命令の無効を求めて提訴しました。。

●裁判所の判断

裁判所は、「本件配転命令には業務上の必要性があり、安全配慮義務の観点からも合理的で、不当な動機や著しい不利益も認められない」として、原告の請求を棄却しました。

1. 配転命令の判断枠組み

裁判所は、最高裁「東亜ペイント事件」の基準に沿って、次のいずれかに該当すれば配転命令は権利の濫用になると整理しました。

- ・「業務上の必要性がない」
- ・「不当な動機・目的がある」
- ・「労働者に通常甘受すべき程度を著しく超え

る不利益を与える」

これらのいずれも認められない場合、配転命令は有効とされます。

2. 業務上の必要性の有無（安全配慮義務との関係）

裁判所は、本件配転命令には業務上の必要性があると判断しましたが、主な理由は次のとおりです。

（1）安全配慮義務の重要性

業務上の必要性は、人員補充などに限らず、労働者の健康管理等の事情も含まれるとしました。使用者には労働者の生命・身体を守る義務があるため、健康状態を考慮した配置転換は「事業の合理的運営に資する」として、業務上の必要性が肯定されました。

（2）産業医意見の合理的採用

主治医と産業医の意見が分かれていましたが、「産業医の資格・能力に問題は見当たらないこと」「産業医の判断を採用したことは安全配慮義務の観点から合理的であること」が評価されました。

3. 不当な動機・目的、著しい不利益の有無

裁判所は、「内部通報への報復と推認できる事情はないこと」「配転先の業務が著しい不利益にあたるとはいえないこと」を理由に、いずれの主張も認めませんでした。

本判決の示唆——安全配慮義務＝負担ではなく、業務上の必要性を補強する“武器”

1. 安全配慮義務は「業務上の必要性」として、人事権行使の根拠となる

企業が従業員の健康状態を踏まえて配置転換等を行うことは、労働者の生命・身体を守るための「業務上の必要性」として認められ

ます。健康管理上の理由での配転は、事業運営の合理性を支えるものとして正当性が肯定されます。

2. 医療意見が対立する場合、産業医の判断を優先することは合理的

主治医が「復職可能」と判断しても、職場環境のリスクを踏まえた産業医の意見を優先することには合理性があります。

産業医は、職場の実情を踏まえて「安全に働けるか」を判断する立場であり、安全配慮義務の観点から企業が産業医の意見に従うことが適切と評価されます。

3. 職域の安全・健康リスク回避を目的とする配置転換は正当な措置

本件では、白血病治療後で感染リスクが高い労働者を、病院内の清掃業務から倉庫作業へ異動させた措置が、安全確保のための合理的判断と評価されました。

企業は、疾病の再発や感染リスクを低減するために配転を命じる権限を持ち、その判断は安全配慮義務の履行として強く支えられることが示されています。



～当事務所よりひと言～

もちろん、「従業員の生命・健康のため」という理由を掲げれば、どのような人事権の行使でも正当化されるわけではありません。

会社の判断はあくまで客観的でなければならず、専門家等の助言を踏まえ、安全・健康リスクを適切に評価することが求められます。