



# 内部通報以降、頻繁な異動・降格

労働判例研究者 君嶋 護男

## — 光学機器メーカーの配転等に対し、慰謝料等220万円を認める —

東京地裁平成22年1月15日判決、東京高裁平成23年8月31日判決

コンプライアンス室への内部通報を機に、配転を繰り返され、能力に見合わない仕事を命じられた中堅社員について、会社に対し慰謝料等220万円の支払いを命じる。

### 1 事件の概要

A(原告)は、昭和60年1月に光学機器メーカーであるX社(被告)に入社し、平成6年以降営業職として勤務していた。Aは平成17年10月にIMS事業部に異動となり、平成18年11月にNDTシステム(非破壊的に鉄鋼製品等の傷を探知する検査機器システム)の営業担当になったところ、翌12月、X社の取引先のS社からX社の関連会社に従業員が転職してきた。これについて、AはS社の取締役から「当該従業員とS社の従業員とは連絡を取らせないように」と言われるなどした。Aは、更にS社から2人目の転職者が予定されていることを知り、2度も従業員を引き抜くことは企業倫理上問題があると考え、直属の部長Y(被告)に対しこれを止めるべきである旨進言したが、口を出さずと叱責され、S社のことは販売部の部長Z(被告)に任せていると伝えられた。そこでAは、平成19年6月、社内のコンプライアンス室長に対し、顧客からの信用失墜を防ぎたい旨相談したところ、そのことがY及びZの知る

ところとなって、Yから「覚悟してもの言うてるのか」と更に厳しく追及され、同年10月1日付けで新事業創生探索活動の担当に配転された(第1配転)。

Aは、第1配転命令は、労働契約の基本部分を変更するものであること、人選の合理性も業務上の必要性もないこと、AがY、Zらの画策した引抜き行為についてコンプライアンス室に通報したことに対する報復であることを主張し、X社に対し、配転命令後の就労先で勤務する義務のないこと、被告らに対し慰謝料876万円を含む総額1000万円の損害賠償を支払うことを請求した。

一方X社は、Aに対し、平成22年1月1日付けで異動を命じ(第2配転命令)、更に同年10月1日付けで異動を命じた(第3配転命令)ことから、Aは控訴審において、第1審での請求に加えて、第2、第3配転命令についても無効であることを主張した。

### 2 判決要旨

#### (1) 第1審

本件配転命令による勤務地の変更はなく、減少した賞与の額は2年間で23万9100円に過ぎないから、これを理由にAに対する不利益または不合理性を認めることはできない。また、Aは本件配転命令により、取引先や社内関係者との接触を断たれたと主張するが、本件配転命令にそのような内容は含まれていない。したがって、本件配転命令によりAに生ずる不利益は僅かである。

Aのコンプライアンス室への通報は、S社従業員の転職による取引先からの信用失墜などビジネス関係の悪化および事業部内での人間関係の悪化に関するものであったとX社は認識したと認められるが、X社に対しS社から従業員の転職について正式な抗議があったことを示す証拠はない。X社にしてみれば、S社からの従業員の転職により、直ちに営業秘密が漏洩するというのは飛躍があり、本件配転命令によるAの不利益が僅かなものである点も考慮すれば、X