



企業法務セミナー

従業員に対する配置転換命令

渡辺 健寿 (わたなべ けんじゅ)

渡辺健寿法律事務所
弁護士



質
問

当社は、A事業所の人員補充の必要が生じ、B事業所に勤務する女性従業員甲に対しA事業所への異動を内示したところ、甲は、B事業所への通勤は片道10分程度であったのに、A事業所への通勤には片道90分程度を要することになり、別会社に勤務する夫と保育園に通う3歳の子どもの家庭生活を維持することができないとして異動を拒否しています。

当社の就業規則には、「会社は、業務上の必要に応じて、従業員に対し出張、配置転換または転勤を命じることができる」と規定されていますが、甲の異動拒否に対し当社としてどのように対応すべきでしょうか。

1 配転の意義と合意による限定

配転（配置転換）とは、同一企業内における労働者の職種、職務内容、勤務場所のいずれかを長期間にわたって変更する企業内人事異動の一つを意味します。

使用者と労働者の間で、職種、職務内容及び勤務地といった労働条件を構成する事項につき限定する合意がある場合には、配転命令権は合意の範囲内に制約されます（労働契約法7条ただし書）。

このような合意は労働契約に明示されている必要はなく、就労状況から黙示の合意があったと認定されることもあります。職種を限定する合意の存在が認められるのは、医師や病院の検査技師、看護師、大学教員、調理師、キャディなど特殊な資格や技能を有している場合が多く、他方、専門

業務に従事しない一般労働者については職種限定の合意の存在が認められにくい傾向にあります。機械工として稼働してきた熟練工に対する他職種への配転命令につき、長年の就労の事実から直ちに黙示の機械工としての職種限定合意の存在が認められるものではないとした裁判例があります（最高裁平成元年12月7日判決）。

勤務地を限定する合意が認められる例としては、現地採用の補助職員、転勤には応じられない旨を明示して採用された従業員などが挙げられます。

2 配転命令権を制約する法令

労働契約上使用者に配転命令権が存在する場合であっても、強行法規に違反する配転命令は無効となります。

たとえば配転が組合活動の妨害を目的とする不当労働行為にあたる場合（労働組合法7条1項）、思想信条による差別にあたる場合（労働基準法3条）、性別による差別にあたる場合（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律6条）、育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を理由とする場合（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律10条、16条）などは配転命令が無効となります。

3 配転命令権の濫用

使用者に配転命令権が認められる場合でも、権利濫用に当たる場合には配転命令は無効とされ（労働契約法3条5項）、①配転命令に業務上の必要性が存在しない場合、②配転命令が不当な動機・目的をもってなされた場合、③労働者に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場合など、特段の事情が認められる場合に権利の濫用になるものと考えられます（最高裁昭和61年7月14日判決（東亜ペイント事件）参照）。

①の「業務上の必要性」は、当該勤務先への異動が余人をもって容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与するものと認められる限りは肯定されます。

②の「不当な動機・目的」には、労働者を退職に追い込むために経験やスキルにふさわしくない業務への配転を行う場合、業務上の必要性とは無関係に労働者を職場から排除する場合、セクシュアルハラスメント被害を雇用均等室に相談したことなどを理由とする場合などがあたります。

③の「著しい不利益」には、まず職業上のものであり、大幅な賃金の引き下げや業務権限の縮小を伴う場合やキャリア形成への期待を害する場合な

どがあたります。また、生活上のものとして、本人や家族の病気、介護、育児、共働き等の家庭の事情などがあたります。

最高裁判所平成12年1月28日判決（ケンウッド事件）は、八王子市の事業所において人員増員の必要が生じ、女性従業員が目黒区の事業所から異動を命じられたところ、女性従業員が従わないために懲戒解雇となり、配転命令が権利濫用とならないかが争われた事案につき、女性従業員は夫と保育園に通う3歳の長男と同居しており、八王子の事業所に通うには最短経路で行きが約1時間43分、帰りが約1時間45分を要したといった事情のもと、女性従業員が受ける不利益は必ずしも小さくないが、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとまではいえないとして、他に特段の事情がうかがわれない本件においては、本件異動命令が権利の濫用に当たるとはいえないとしました。

4 本件の場合

本件では、就業規則上に配転命令権の根拠があり、勤務地限定の合意はないので、労働契約上の範囲内といえ、配転命令を制約する法令に違反するような事情はありません。

A事業所の人員補充の必要が生じており、本件異動命令には業務上の必要性が認められ、また、本件異動命令は特に不当な動機・目的をもってなされた事情はありません。

さらに、別会社に勤務する夫と保育園に通う3歳の子どもと同居しており、異動により家庭生活を維持することができないという事情については、甲が負う不利益は必ずしも小さくありませんが、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとまではいえないものと思われます。

よって、本件異動命令は権利濫用に当たるものではなく有効であり、注意、指導をしても甲がなお異動命令に従わない場合は、業務命令違反として懲戒処分により対応することも検討すべきでしょう。