

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 市川法律事務所

弁護士 宮 沢 純 一 氏



平成29年3月30日付で、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」が公表されました。この内容は、企業に対して直接の法的義務を課すようなものではなく、転勤に関する雇用管理のポイントを整理したものとなっています。必要に応じてご参照いただければと思います。

今回は、これに関連して、転勤に関する法的な観点からの基礎的事項を、簡単に、Q&Aの形式でご紹介いたします。

**Q1** 転勤は、法的に、常に認められるものですか。

**A1** 大きく3つの制約が存在します。①法令による制約、②契約による制約、③権利濫用による制約です。

①法令による制約は、性別や国籍等を理由とした差別的な転勤は無効になるというものや（労働基本法第3条、男女雇用機会均等法第6条、民法第90条）、組合への加入等を理由とする転勤は無効になるというもの等があります（労働組合法第7条第1号）。

②契約による制約は、雇用契約の中で、明示または黙示に勤務地の限定がされている場合には、その変更が可能な権限が特に与えられていない限り、転勤は契約違反となり、無効となるものです。

③権利濫用による制約は、業務上の必要性がない転勤や、不当な動機・目的による転勤、その従業員の方が転勤によって被る不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える転勤等を、無効とするものです。

転勤を命じる際には、以上の法的制約にも配慮する必要がありますといえます。

**Q2** 従業員に転勤を命じたところ、「単身赴任になってしまうから困る。」と拒まれました。転勤によって単身赴任になることは、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益に当たるのでしょうか。

**A2** 裁判例では、一般的には、単身赴任になるとの事情のみの場合、通常甘受すべき程度を著しく超えないと判断される傾向にあります。

たとえば、JR東日本事件（仙台地判平成8年9月24日）では、3人の子どもがいる共稼ぎの夫婦の女性に対して、青森から盛岡への転勤を命じた事案において、転勤によって、その女性は単身で盛岡へ行かなければならず、母子が別居しなければならない状況でしたが、通常甘受すべき程度を著しく超えないと判断されました。この事案では、その女性の夫も

同じ会社に勤務しており、会社側が転勤命令を出すまでの過程で、夫に対しても盛岡への転勤の可否について会社側が意思確認を実行した点や、両親の援助により子どもたちの養育をしていくことが可能な状況であったこと、青森と盛岡は隣県であり、その間の距離及び交通事情からすれば、経済的負担を伴うものの、相当回数青森に帰省することは可能であり、子ども達に会うことが極めて困難になるものではない等の点が考慮され、転勤命令は有効とされています。

なお、現在は、子育て等をしている従業員へ転勤を命じる際には、上記裁判例が出た後に規定された、育児・介護の事情を抱えた社員に対する配慮義務（育児介護休業法第26条）との関係で、養育・介護の状況を把握し、労働者本人の意向を斟酌し、また、就業場所の変更を伴う場合には、養育・介護の代替手段の有無の確認をすることが求められているため、このような配慮が十分に行われたかどうか、上記裁判例の当時より一層大切となっています。

**Q3** 従業員への転勤命令が無効となる、不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合とは、どのような場合をいうのでしょうか。

**A3** 本人や家族の健康状態を理由に転勤命令が無効とされた例があります。

たとえば、本人の健康状態を理由に転勤命令が無効とされた場合として、ミロク情報サービス事件（京都地決平成12年4月18日）があります。当該裁判例では、メニエール病のため長時間の通勤に耐えられるか疑問の残る従業員に対して行われた、自宅からの通勤に1時間40分を必要とする大阪への転勤命令について、転勤命令権の濫用であると判断されました。

次に、家族の健康状態を理由に転勤命令が無効とされた場合として、明治図書出版事件（東京地決平成14年12月27日）があります。当該裁判例では、3歳以下の子どもが2人いる共働きの夫婦の夫に対して行われた、東京から大阪への転勤命令について、2人の子のうち長女が重症のアトピー性皮膚炎であったことから、会社側の対応は育児介護休業法第26条の趣旨に反しており、労働者に生じている不利益は通常甘受すべき不利益を著しく超えるものであるというのが相当と判断されました。

この裁判例からは、転勤命令を出す際には、当該従業員の家族構成のみならず、その家族の健康状態等についても、可能な限り事前に把握しておくことが望ましいといえます。