

労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏

今回の労務法制Q&Aでは、配置転換について取り上げてみたいと思います。

Q1 就業規則や労働契約において配置転換があることを記載していたとしても、配置転換が認められない、いわゆる「配置命令の限界」というものがあると聞きました。どのような場合ですか。

A 就業規則や労働契約において配置転換がある旨記載がされている場合であっても、配置転換は、無制限に行使できるものではありません。権利濫用と評価されてしまうと、当該配置転換が無効になったり、不法行為と評価されたりします。

そして、この点に関しては、最高裁による判例が確立しており、東亜ペイント事件（最判昭和61年7月14日労半477号6頁）において、転居を伴う転勤は労働者の生活に少なからず影響を与えるために、転勤命令権の濫用は許されないとされました。

Q2 ではいかなる場合が転勤命令権の濫用に当たるとされていますか。

A 以下の場合には転勤命令権の濫用に当たるとされています。

- ① 転勤命令につき業務上の必要性がない場合
- ② 業務上の必要性があっても他の不当な動機・目的を持ってなされる場合
- ③ 労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益等を負わせる場合

Q3 Q2で述べた①業務上の必要性はどのような場合に認められますか？

A 業務の必要性については広範に認められます。ただし、異動先部門に人員補充の必要性が認められない場合などにおいてはこの必要性が否定されることになります。

Q4 ②不当な動機・目的とはどのような場合でしょうか？

A 会社の不正行為を追求したり、経営に批判的なグループに対して報復的に行われた配転命令や、退職勧奨に応じない労働者を退職に追い込む目的で行われた配転命令などがこれに当たるとされています。

Q5 ③労働者に通常甘受すべき不利益を著しく超える不利益等を負わせる場合とは具体的にはどのような場合でしょうか。

A これは抽象的な要件ですので、様々な要素が考えられます。

例えば、単身赴任を考えてみましょう。単に、単身赴任だというだけで、通常甘受すべき不利益を著しく超える不利益になるとはされていません。

ただし、労働契約法第3条3項において、仕事と生活の調和への配慮の原則が定められていることもあり、各企業において単身赴任などを命じる場合には、一定の配慮が必要されることとなります。

ここでいう「配慮」については、これまでは配置転換を行なった後の不利益軽減措置（具体的には、手当等の経済的な補填が考えられます）が重視されていました。

ところが、最近においては、近時の裁判例（一般財団法人あんしん財団事件・東京地判平成30年2月26日、なお高裁においては原告側の請求は認められていない）などを参考にすると、実際に配転命令を出す前に当該労働者が置かれている事情（育児・介護等）などを丁寧に聞き取りした上で、それに応じた配慮や調整を行う義務を企業側が負っていると考えられています。

よって、配置転換においては手当を提供するだけでなく、事前に労働者に丁寧に説明等を行うべきだと考えられます。