

配転

労務カウシル

- ▶ 基本的には、使用者は労働者に対する人事権（配転命令権）を持つとされています。

「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し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とき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては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点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」

（東亜ペイント事件-最2小判昭61.7.14裁判所HP

http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=62925)

「もっとも、この判断は、労契法施行前の判断であり、同法施行後は、労働契約の解釈としても、①就業規則の契約内容補充効規定（労契7条）が導入され、また、②合意原則（3条1項、8条）が同法の基本原則として宣言されたことを重視して解釈する必要がある。まず、①については、・・・判例は、配転条項を労働契約解釈の一資料に位置づけるにとどまるが、労契法施行後の解釈としては、就業規則の契約内容補充効規定に鑑み、配転条項が内容の合理性と周知性を要件に契約内容となる（補充する）ことを前提に契約解釈を行うべきであろう・・・。そのうえで、②については、配転条項を排斥するに足りるだけの職種・勤務地限定の内容が明示・黙示に取り決められれば、契約内容補充効の例外として特約優先規定を定める労契法7条但書に基づき、就業規則に優先する効力を持つと解すべきである（特約優先の法理）。」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』414頁〔有斐閣,2016年〕）

- ▶ 使用者の労働者に対する配転命令権が許容されているとはいえ、その必要性等について使用者が労働者に対し、真摯な説明・情報提供（労契法4条参照。）を行う必要があります。

「本件配転命令はXの職務内容に変更を生じるものでなく、通勤所要時間が約2倍となる等の不利益をもたらすものの、権利濫用と評すべきものでないが、Yは、Xに対し、職務内容に変更を生じないことを説明したことにとどまり、本件配転後の通勤所要時間、経路等、Xにおいて本件配転に伴う利害損失を考慮して合理的な決断をするのに必要な情報を提供しておらず、必要な手順を尽くしていないと評することができる。このように、生じる利害損失についてXが判断するのに必要な情報を提供することなくしてされた本件配転命令に従わなかったことを理由とする懲戒解雇は、性急に過ぎ、生活の糧を職場に依存しながらも、職場を離ればそれぞれ尊重されるべき私的な生活を営む労働者が配転により受ける影響等に対する配慮を著しく欠くもので、権利の濫用として無効と評価すべきである。」（メスグリオ事件-東京高判平12.11.29労判799号17頁）

「本件転勤命令が、業務上の必要に応じた合理的なものであるとしても、Xは、その発令状況から、転勤後の自らの地位、待遇に強い不安を抱くのも無理からぬ状態におかれた上、Y会社は、Xからの再三の説明要求にもかかわらず、同転勤命令の合理性につき真摯に説明を行わず、むしろ専ら誤解を招く方法で説明したのであって、同転勤命令を拒否してもやむを得ない事情にあったと評価し得る。したがって、Y会社が、Xが同転勤命令に従わず、K配送センターに出勤しなかったことをもって、業務上の命令に違反したとして、就業規則…に基づく懲戒処分として、同規則…を選択、適用し、諭旨解雇としたことはXにとってきわめて苛酷、かつ不合理なものというべきであり、その諭旨解雇には理由がなく、同解雇の意思表示は、社会通念上相当なものとして是認することはできない。」

（山宗事件-静岡地沼津支判平13.12.26労判836号132頁）

- ▶ ワークライフバランス（労契法3条3項）等への配慮も必要となります。

「育休法26条は、「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを行う場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」と定め、労働者の子の養育や家族の介護の状況に対する配慮を事業主の義務としているところ、事業者の義務は「配慮しなければならない」義務であって、配転を行ってはならない義務を定めていないと解するのが相当である。

しかしながら、改正育休法の制定経緯に照らすと、同条の「配慮」については、「配置の変更をしないといった配置そのものについての結果や労働者の育児や介護の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではない」けれども、育児の負担がどの程度のものであるのか、これを回避するための方策はどのようなものがあるのかを、少なくとも当該労働者が配置転換を拒む態度を示しているときは、真摯に対応することを求めているものであり、既に配転命令を所与のものとして労働者に押しつけるような態度を一貫してとるような場合は、同条の趣旨に反し、その配転命令が権利の濫用として無効になることがあると解するのが相当である。」

（明治図書出版事件-東京地決平14.12.27労判861号69頁）

「育児介護休業法26条は、事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを行う場合において、その就業の場所により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならないと定める。……。

ところで、同条によって事業主に求められる配慮とは、必ずしも配置の変更をしないことまで求めるものではないし、介護等の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではない。しかし、法が、事業主に対し、配慮をしなければならないと規定する以上、事業主が全くなにもしないことは許されることではない。具体的な内容は、事業主に委ねられるが、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者に対しては、これを避けることができるのであれば避け、避けられない場合には、より負担が軽減される措置をするように求めるものである。そのような配慮をしなかったからといって、それだけで配転命令が直ちに違法となるというものではないが、その配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与えるということ是可以する。」

（ネスレジャパンホールディング事件-神戸地姫路支判平17.5.9労判895号5頁）