

39 配置転換と転勤、出向、転籍

1 配置転換と転勤

(1) 意義

同一企業に従事しながら、労働者の職種・職務内容又は同一勤務地（事業所）内の勤務箇所（所属部署）が相当長期間にわたって変更されるものを「配置転換」、就業する場所が変更されるものを「転勤」と言い、それぞれの人事異動について使用者が労働者に命じる命令を一般に「配転命令」や「転勤命令」などという。

(2) 根拠

配転命令を行うためには、労働契約上、配転命令権の根拠があり、当該配転命令がその配転命令権の範囲内であることが必要である。

配転について個別合意があればそれによるが、個別合意がない場合、多くの企業では就業規則等に定められた「業務上の必要がある場合、配置転換を命じることができる」などの包括的な規定を根拠としている。

なお、職種や勤務地が限定されていると解される労働契約（例：「地域限定社員」など）の場合は、その限定された職種・勤務地の範囲が配転命令権の範囲となり、その変更には原則同意を要する。

参考判例として、病院の事務職員に対するナースヘルパー（労務職）への配転命令につき、「業務の系統を異にする職種への異動、特に、事務系の職種から労務職系の職種への異動については、業務上の特段の必要性及び当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、かつこれらの点について十分な説明がなされた場合か、あるいは本人が特に同意した場合を除き、一方的に異動を命じることはできないものと解するのが相当」としたものがある【直源会相模原南病院事件 最二小決 平11.6.11】。

また、労働者と使用者との間に、当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される【滋賀県社会福祉協議会事件 最二小判 令6.4.26】。ただし、本判決は、あくまで労働者の同意なく一方的な配置転換を行う権限がない旨を指摘するだけであり、労働者の同意に基づいて配置転換を行うことを否定していないため、本件のような場面で使用者が整理解雇を検討する場合には、職種限定合意が存在する労働者に対しても、少なくとも、整理解雇の4要素の一つである解雇回避努力として他職種での就業継続を代診することが、実務上穏当な対応だと考えられる。

(3) 権利の濫用について

労働契約法は「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない」と定めている【労働契約法第3条第5項】。

判例では、転勤命令について「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」とし、また、「業務上の必要性」について、「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」との考え方を示している【東亜ペイント事件 最二小判 昭61.7.14】。

配転命令の有効性・妥当性については、この考え方をもとに個々のケースに応じて個別に判断されるが、近年では、育児・介護を行う労働者等については、ワークライフバランスの観点や、子の養育や家族の介護の状況への配慮が求められ、「特段の事情」の判断が広くとられる傾向がある。

- ・「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しようとする場合において、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」【育児・介護休業法第26条】。
- ・「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」【労働契約法第3条第3項】。

《参考：権利の濫用に関する裁判例の判断》

(ア) 配転命令が無効とされたもの

- 妻、長女（躁うつ病の疑い）、次女（精神運動発達遅延）と同居し、隣接地に居住する体調の悪い両親の面倒をみているなどの事情を有する労働者に対する帯広から札幌への配転について、業務上の必要性は存するが、人選を誤っており、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として、転勤命令が権利の濫用に当たるとした【北海道コカ・コーラボトリング事件（仮処分）札幌地決 平9.7.23】。
- 客室乗務員から地上職への配転命令につき、使用者において余剰人員が存在すると判断した根拠の信頼性が低いこと、余剰人員が使用者によって短期間に作り出されたこと、人件費削減の必然性が高くないこと、労働者の精神的苦痛が大きいこと、使用者が労働協約上の客室乗務員の職位確保に関する努力義務に反する行動をとり、配転命令を行うまでに具体的な努力をしたとはいえず、信義則に反することなどを総合考慮し、権利濫用と評価すべき特段の事情が認められ無効であるとした【ノース・ウエスト航空（フライトアテンダント配転）事件 東京高判平20.3.27】。
- 妻が非定型精神病に罹患していた事案について、精神障がい者が自立と社会経済活動への参加をしようとする努力に協力することは精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第3条から国民の義務とされており、配偶者は妻を肉体的・精神的に支え、病状の改善のために努力すべき義務を当然負っており、単身赴任した場合には介護に相当の経済的負担も必要となるなど、被る不利益は非常に大きいものと評価できる。また、事前に対象となる従業員の個別事情について確認調査することなく、一律に配転を命じた上で事後的に事情聴取をしたものであり、本件配転命令は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配転命令権の濫用に当たり、無効とした【ネスレ日本事件 大阪高判 平18.4.14】。
- 共働きの妻がおり、3歳以下の二人の子が重度のアトピー性皮膚炎で治療に週2回通院していることから、仕事を持った親一人で対処するのは肉体的にも精神的にも過酷であり、育児に関する不利益は著しく、そのような負担がどの程度のものであるか、これを回避するための方策はあるか、少なくとも労働者が配置転換を拒む態度を示しているときは、真摯に対応すべきであると、また、本件配転命令は業務上の必要性がやむを得ないほど高度なものであったともいえず、配転命令を所与のものとして労働者に押し付けるような態度を一貫してとるような場合は権利の濫用として無効と解するのが相当とした【明治図書出版事件 東京地決 平14.12.27】。

(イ) 配置転換・転勤の命令が有効とされたもの

- 医療情報担当者の人材育成と人的組織の有効活用等に効果があるものとして行われる広域的な人事異動の施策には合理性があり、転勤命令は業務上の必要に基づいて発せられたものであり、労働者の受けた経済的、社会的、精神的不利益は転勤に伴って通常甘受すべき範囲内のものであるから、転勤命令の発出には違法性はなく、転勤に伴う会社の配慮にも遺漏はないので、単身赴任が公序良俗に反することもないとして、転勤命令に違法性は認められないとした【帝国臓器製薬事件 最二小判 平11.9.17】。
- 配転命令に業務上の必要性が認められ、雇用の際に勤務地限定の合意はなく、新任地への通勤時間は合理的な範囲内であり、又は転居も可能で、保育問題も解決可能であったこと等の事情を考慮すれば、従業員の不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものではなく、配転命令には権利の濫用はないとした【ケンウッド事件 最三小判 平12.1.28】。

- c 東京から浜松への配転について、社宅貸与や住宅手当・課長手当等の経済的負担への配慮、子の養育や両親の介護について著しく困難とはいえないこと、当該会社における配転の実態、組合活動に与える影響の程度等から、経済的、社会的、精神的不利益は、社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものとは認められないとした【日本入試センター事件 東京高判 平 12. 1. 26】。

(4) 労働条件の明示

労働基準法第 15 条の規定により、使用者は労働契約の締結時に書面等により労働者にその主要な労働条件を明示する義務を負うが、労働者が自身の将来を予見できるよう、労働契約の締結時及び有期労働契約の更新のタイミングごとに、「将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲」についても明示しなければならないこととされている【労働基準法施行規則第 5 条及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令 令 5. 3. 30 厚生労働省令第 39 号】。

(5) 転勤の内示

使用者に配転命令権があるとしても、配転に当たり、労働者への内示や事情聴取を行い、配転の内容や必要性を説明するなどの手続きを行うべきであり、これを行わずに強行された配転命令は権利濫用となることがある。

内示とは、配転命令を本人に正式に通知する前に異動の予定を告知することであり、その目的は、転居などが必要な場合に準備期間を設けること、配転を受諾するか否かを検討する機会を与えることなどが挙げられる。

内示自体に法的拘束力はなく、労働契約法第 3 条第 3 項において仕事と生活の調和に対する配慮義務が求められていることから、正当な理由がある場合は、使用者に申し出れば使用者は異動計画の変更等を検討することとなる。判例においても「内示は転勤を受諾するかどうかについて検討する機会を与えるための事前の告知であり、これによって異動の効力を生ずるものではなく、その後に異動計画が撤回ないし変更される余地を残しているものと解される」と判示している【一般財団法人あんしん財団事件 最三小決 令 2. 3. 10】ことから考えれば、適切な時期（概ね配転命令の 1～2 か月前）に内示を行うことが望ましい。

なお、内示自体に嫌がらせの意図が認められる場合や、内示が遅れたことにより当該労働者の子の転校手続きなどが遅れたりした結果、精神的苦痛を受けたような場合には、権利濫用等により配転命令が無効とされる可能性がある。

(6) 配転命令の拒否

使用者が労働条件の明示義務を果たしており、配転命令が権利の濫用と認められるような事由のない限り、当該配転命令の拒否は業務命令違反となり、拒否した者を引き続き勤務させれば人員配置に関する企業秩序が維持できないため、最終的に懲戒解雇処分がなされることもある。ただし、実際には直ちに懲戒解雇とするのではなく、拒否理由の聴取や資料の提出を求め、当該命令が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を生じるものでないかを検討し、併せて、当該命令の目的や期間、再度の転勤による現職復帰の可能性等について改めて説明し理解を促すことが望ましく、そのためにも配転命令は一定の時間的余裕をもって告知することが望ましい。

判例では、事前に対象となる労働者の個別事情を確認することなく一律に配転命令を行った上で、事後の面談において事情聴取を行った事案について、面談後であっても相当期間内に労働者から申出や資料提出がなされた場合にこれを無視することは不当としたもの【ネスレ日本(配転本訴)事件 大阪高判 平 18. 4. 14】がある。また、近時の判例では、子の養育や家族の介護等の事情を勘案し、労働者のワークライフバランスに配慮するため、労働者の私生活上の不利益がより慎重に検討される傾向にある。

(7) 地域限定・職種限定について

ワークライフバランスや育児・介護等と仕事の両立のため、また、多様な働き方の一環として、「地域限定社員」や「職種限定社員」を導入する企業が増えている。

「地域限定社員（エリア限定社員）」とは、一般に勤務する地域や転勤する地域が限定されており、転居を伴う異動のない雇用期間の定めのない労働者とされており、多くの場合、給与額や昇格等において地域限定のない社員との差が設けられている。

「職種限定社員（限定正社員）」とは、勤務地・労働時間・職務を通常の正社員に比べ限定した正社員のことで、転勤やフルタイム勤務が難しい人の雇用が可能になる、高度な専門性を有する人材を確保できるといったメリットがある一方、職務が限定されることから、給与額や昇格等において職種限定のない社員との差が設けられていることが多い。

いずれにおいても、限定の内容があいまいな場合、後でトラブルになることがあるため、就業規則等で基準や限定される範囲を明確に定めておくことが求められる。

《参考判例》

ア 地域限定に関するもの

- a 仙台支店開設に際して採用された従業員が、就業規則を作成していないことを労働基準監督署に申告したことから解雇されたのち解雇が撤回され大阪本社への配置転換を命じられたため、勤務地は仙台的約束手続きであったとして配転命令の無効を主張した事案。採用時に家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨を明確に述べ、採用担当者から同人が転勤を拒否していることを伝えられながら本社が何らの留保を付することもなく採用を許可したこと、採用担当者から同人に対し転勤があり得ることを明示した形跡もないことから、雇用契約において勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当とした【新日本通信事件 大阪地判 平 9. 3. 24】。
- b 飲食店経営等を主たる目的とする会社に大阪でマネージャーとして入社したが、原価を操作するなどしたことを理由に降格させられたのち、部下の管理不行届を理由にさらに降格され東京本社に配転させられたことに対し、降格及び配転の無効を訴えた事案。同人は関西地区での事業展開をめざすため管理職候補として現地で中途採用されたものであり、本社で幹部要員として採用されたわけでも長期人材育成を前提として新卒採用された者でもなかった。また、採用面接において長女の病状を述べて関西地区以外での勤務に難色を示しており、入社後も関西地区以外に転勤する可能性についての説明もなく、会社全体でマネージャー職を地域外に広域異動することはまれであったことなどから、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、仮にそのように認定できないとしても、特段の事情のない限り、勤務地を限定するようできる限り配慮する旨の意向を示し、その旨の信義則上の義務を負っていたと認定すべきとした【日本レストランシステム事件 大阪高判 平 17. 1. 25】。

イ 職種限定に関するもの

- a 社長秘書業務を含む事務系業務から採用時にあらかじめ合意された範囲を超えた警備業務への職種の変更について、就業規則所定の配転条項が存する場合においても、労働契約において当初予定された職種以外の異職種への配転を命じる場合には当該就業規則の適用はなく、労働者の個別の同意が必要であるとして配転拒否を正当とした【ヤマトセキュリティ事件 大阪地決 平 9. 6. 10】。
- b キャディ職従業員の募集に応募して採用され、一般職とは異なる就業規則及び給与規定の適用を受け、キャディ職としての研修を継続して受けながら長期間勤務してきた労働者につき、同社ではキャディ職従業員が他の職種へ配置転換されるのは例外的な場合であったこと等を理由として、職種をキャディ職に限定する旨の特約が存在したと認め、配転命令を無効とした【東武スポーツ事件 宇都宮地決 平 18. 12. 28】。
- c 労働契約においてアナウンサーとしての業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の合意がされておらず、採用時にはアナウンサーとしての格別の特殊技能があったとまではいえないこと、就業規則にも職種限定の定めがないこと、アナウンサーが一定年齢に達すると他の職種への配転が頻繁に行われていること等から、職種限定の合意が成立していたものと認めることはでき

ないとした【九州朝日放送事件 最一小判 平 10. 9. 10】。

- d タクシー乗務員に職種を限定して入社し、勤務していたとしても、タクシー乗務以外の業務に一切就かせないという趣旨のものではなく、雇用後相当期間経過後の経営管理上の諸事情に照らして、業務上必要があるときは従業員の同意なく配置転換を命ずる権限が留保されていると解すべきとして、労働者の同意のない配転命令を有効とした【古賀タクシー事件 福岡高判 平 11. 11. 2】。

※配転命令を拒否した場合、地域限定社員との給与差額を返還させられるか。

全国転勤の可能性のある「総合職」として勤務していた従業員が転勤命令を拒否し、就業規則の「転勤を拒んだ場合は地域限定職との差額を半年遡って返還し、以後は地域限定職へ変更する」旨の規定は労働基準法の定める「賃金全額払いの原則」に反し無効であると主張した。裁判所は、返還は半年分に限られること、差額が月額2万円にとどまること、適時に申請すれば総合職や地域限定総合職といった職群を変更することが可能であったことに鑑み、本件規定は労働者に過度の負担を強いるものではなく、合理的な内容であるとした【ビジネスパートナー従業員事件 東京地判 令 4. 3. 9】。

(8) 募集・採用に当たって

労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすることは、男女雇用均等法施行規則第2条において「間接差別」として禁止されており、個別に合理的な理由の存在しないこのような要件を設けることは認められない。

2 出向

出向とは、自己の企業で雇用する労働者としての地位を維持（在籍）したまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたりその企業の業務に従事させる人事異動のことで、「在籍出向」などと言い、これを使用者が労働者に対して命じるものを一般に「出向命令」という。

判例では、配置転換や転勤同様、使用者の「出向命令」が有効となるには、当該命令について労働契約上の根拠があり、当該出向が出向命令権の範囲内であることが必要とされている。

しかし、企業内の配転と異なり、労務を提供する（指揮を受ける）相手方が変わり、労働条件に相当の変更を伴うことから、使用者の出向命令権が労働契約の内容となっているとされるには、就業規則で単に「出向を命じることができる」などの概括的な規定があるだけでは足りず、採用時の説明、労働契約、就業規則、労働協約などによって、出向を命じることそのものが明確化されていること、出向先における労働条件が明示されていることなどが必要であるとされた【新日本製鐵事件 最二小判 平 15. 4. 18】。なお、同判例では、就業規則での出向条項に加え、労働協約である社外転勤協定において、出向期間、出向中の地位、賃金、退職金、手当などの処遇について、出向する労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていることから、当該出向命令の有効性が認められている。

また、労働契約法では、出向について「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令がその必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする」【労働契約法第14条】と定められている。

出向命令における権利濫用の考え方については、配置転換同様、出向命令権の根拠が認められた上で、出向命令の業務上の必要性と出向者の労働条件及び生活上の不利益等を比較衡量して判断されるが、労働条件が大幅に下がる出向や復帰が予定されない出向などは、出向元企業において整理解雇の回避などやむを得ない経営上の事情が認められない限り権利の濫用となり得ると考えられている。

なお、身体障がい者である両親が日常生活を営む上で当該労働者が必要不可欠な存在であったと認められる家庭の事情を考慮せず行われた出向命令が、人事権の濫用に当たり無効とされた判例がある【日本ステンレス・日ス梱包事件 新潟地高田支判 昭 61. 10. 31】。

《出向中の労働関係について》

- ◇ 出向元と労働契約関係が継続する中で、労務遂行に係る指揮命令権は出向先にあるなど、出向先との間で部分的な労働契約関係が成立する。
- ◇ 例えば、賃金の支払に関する取扱いとしては、出向元が支払う、出向先が支払うが出向元が出向元と出向先との賃金差額を補償するなど、様々な形態が考えられるが、これらは出向命令の根拠である労働契約の内容によって定められるべきものである。
- ◇ 労働基準法上の使用者の法的責任の所在については、当該事項について実質的に権限を有している側にあると考えられる（例えば、安全配慮義務は、労働者が日常的に労務を提供している出向先が基本的に担うものと考えられる）。

3 転籍

転籍とは、転籍元企業と労働者との現在の労働契約を終了させ、新たな転籍先企業と労働者との間に雇用関係を成立させる労働契約であり、転籍元企業との労働契約の終了、転籍先企業との雇用関係の成立のいずれについても労働者の個別の同意が必要である【ミロク製作所事件 高知地判 昭 53. 4. 20】。また、労働契約上の使用者の地位・権利の譲渡が行われる場合も、労働者の同意（承諾）を必要とする【民法第 625 条第 1 項】。

したがって、労働者の同意なき転籍命令は無効であり、転籍を拒否した当該労働者に懲戒処分を行うことはできないと解される。また、転籍命令に従わないことを理由とする不利益な取扱いは人事権の濫用として違法・無効とされることとなる。

また、労働者の個別の同意がある場合であっても、転籍命令が違法・不当な動機・目的をもってなされた場合や、労働者が被る不利益の程度が著しいときには、当該転籍命令は権利の濫用に当たり、不法行為責任を認められる場合がある。

一方、親会社から子会社への転籍について、親会社の入社案内に当該子会社が勤務地の一つとして明記されていたこと、採用面接時に転籍があり得ることの説明があり、それについて労働者が異議なく応じていること、当該子会社が実質的に親会社の一部門として扱われており、転籍についても社内での配転同様の運用がされてきたことなどから、転籍についての包括的同意があったことを認め、これに基づいた転籍命令を有効とした判例がある【日立精機事件 千葉地判 昭 56. 5. 25】。

また、企業がその一部門を独立させて新会社を設立し、新会社に社員の一部を移すことについては、労働契約承継法第 3 条において、移籍する部門に主たる業務として従事していたかどうかなどにより労働関係の承継が決定されることが定められている。

《期限付きの転籍》

あらかじめ転籍期間を定め、当該期間満了時には労働者と転籍先の労働契約を終了させ、転籍元と改めて労働契約を締結（復帰）するもの。労働者の個別同意があればこのような転籍も有効であるが、トラブル防止のために復帰後の転籍元での労働条件や退職金、年次有給休暇の付与日数等、勤続年数を考慮する必要がある事項の取扱いについて、転籍前にあらかじめ決定しておくことが望ましい。

なお、判例では、転籍期間満了後に転籍元が労働者との労働契約（復帰）を拒否できるかについて、労働者の悪意または重過失により信頼関係が毀損され、もはや労働契約を維持することが困難な状況となった場合に限られるとしたものがある【京都信用金庫事件 大阪高判 平 14. 10. 30】。

《年次有給休暇について》

一般的な労働契約解約型の転籍においては、転籍元の労働条件は転籍先のものが新たに適用されることになるため、転籍元における年次有給休暇の付与日数や消化日数は労働契約の終了とともに

消滅する。ただし、労働契約上の使用者の地位が転籍元から転籍先に譲渡される譲渡型の転籍の場合は、転籍元の労働条件がそのまま転籍先に引き継がれることとなる。

〔労働契約の承継等については、「No.51」参照〕

4 配置転換に伴う労働条件の不利益変更

配置転換について、その命令が有効と考えられる場合であっても労働条件の変更は無効とされている。

判例では、配転と賃金は別個の問題であって、使用者はより低額な賃金が相当であるような職種への配転を命じた場合であっても、特段の事情のない限り、賃金については従前のままとすべき契約上の義務を負っているとしたもの【**ディエフアイ西友（ウェルセーブ）事件 東京地決 平9.1.24**】、雇用契約が職種限定の契約ではなく、厳密には職名と等級号俸とが関連づけられておらず、また、職務の変更に伴い当然に変更された等級号俸を適用していないことから、職務の変更があっても個別の従業員の同意がない賃金の減額措置は無効であるとしたもの【**東京アメリカンクラブ事件 東京地判 平11.11.26**】がある。

〔労働条件の不利益変更については「No.17」参照〕