

## 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「配転命令」や「転勤命令」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ている「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。

また、職種や勤務地が限定されていると解される労働契約の場合は、その限定された職種・勤務地の範囲が配転命令権の範囲になる。

判例では、病院の事務職員に対する看護助手（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】。

#### (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いうべきである」とし、また、業務上の必要性については、「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」との考え方が示されている【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。

なお、育児・介護を行う労働者については、子の養育や家族の介護の状況に配慮することが求められている。（「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】）

#### (4) 配置転換をめぐる判例

ア 労働契約による配転命令の制限

(ア) 職種限定があるとされたもの

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】。

(イ) 職種限定がないとされたもの

- A 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、①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、②就業規則にも職種限定の定めがないこと、③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】。
- b 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】。
- c 児童福祉施設の児童指導員から調理員への配置転換につき、労働契約締結当時、児童指導員の資格も職歴も有していなかったことなどから、職種限定の合意が存在したと認めることはできないとして配転命令を有効とした【東京サレジオ学園事件 東京高判 平 15. 9. 24】。

(ウ) 勤務場所の限定があるとされたもの

採用の経緯から関西地区のレストラン調理担当者として現地採用されたものであること、採用の際に他の地区での勤務に難色を示し、使用者もこれを了承していたこと、会社全体としてマネージャー職が他の地区に異動させられることは稀であったことから、黙示であったとしても勤務地限定の合意が成立しているとした【日本レストランシステム事件 大阪高判 平 17. 1. 25】。

(エ) 勤務場所の限定がないとされたもの

特定の工場の従業員として採用された労働者についても、就業規則上の転勤条項を明確に承知したうえで雇用され、転勤の趣旨が余剰人員の雇用の維持にあり、人事権の行使として違法ないし不法な点があったと認められないことから、一方的な転勤命令であっても合理的なもので有効とした【エフピコ事件 東京高判 平 12. 5. 24】。

イ 権利濫用法理による制限

(ア) 配置転換が無効とされたもの

- a 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、当該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】。
- b 非定型精神病の妻、実母（78歳）、受験生である高校3年生、中学3年生の子とも同居する労働者A及び実母（79歳、要介護状態で徘徊傾向が顕著）、妻と同居する労働者Bの2名に対する姫路工場から霞ヶ浦工場への配転について、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配転命令権の濫用に当たり無効とした【ネスレ日本（配転本訴）事件 大

阪高判 平 18. 4. 14】。

- c 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、客室乗務員から地上職への配転命令につき、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】。

(イ) 配置転換・転勤の命令が有効とされたもの

- a 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】。
- b 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】。

## 2 出向

出向とは、労働者が自己の雇用先の企業の従業員としての地位を保持(在籍)したまま、他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、使用者が労働者に対して一方的に命じるものを「出向命令」という。

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であるが、企業内の単なる配転と異なり、労務を提供する(指揮を受ける)相手方が変わり、労働条件のかなりの変更を伴うため、企業間の配置転換とも言える出向の場合、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ためには、就業規則の中で単に「出向を命じる」などの概括的な規定だけでは足りず、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した【新日本製鐵事件 最二小判 平 15. 4. 18】。また、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で、当該出向命令の有効性が認められている。

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うると考えられている。また、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した判例がある【日本ステンレス・日ス梱包事件 新潟地高田支判 昭61.10.31】。

なお、出向を業として行うことは労働者供給事業に当たり、法律の許可を受けた場合以外は禁止されている【職業安定法第44条、第45条】。

#### 《出向中の労働関係について》

- ◇ 基本的な労働契約関係が出向元と継続する中で、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、労務が提供されている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同意が必要である。また、労働契約上の使用者の地位の譲渡もあるが、この場合も労働者の同意を必要とする【民法第625条第1項】。

転籍を行うには、当該労働者の個別の同意が必要であり【日東タイヤ事件 最二小判 昭48.10.19】、また、転籍先との新たな労働契約は元の会社の労働条件ではないから、元の会社とその就業規則や労働協約の転籍条項を根拠に業務上の都合で自由に転籍を命令することはできないと考えられている【ミロク製作所事件 高知地判 昭53.4.20】。

なお、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、採用面接のときには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】。

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、労働契約承継法により、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。

[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、その命令が人事権の濫用に当たるとして無効であれば、労働条件の変更も無効と考えられるが、命令が有効と考えられる場合であっても、以下の判例においては労働条件の変更は無効とされている。

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かの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判例【**デイエフアイ西友（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判例【**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の留意点は「No.17」参照]