

第2節 配転・出向・転籍・休職

第1. 配転

企業内における労働者の配置の変更をいい、転勤（勤務地の変更）と配置転換（職務内容の変更）に分類される。

（機能）

- ・技術改新などに伴う労働力の需要の変化への対応
- ・労働者の能力・適性に応じた配置の調整
- ・多様な業務を担当させることによる能力開発
- ・異動による組織の活性
- ・会社の不況時に、解雇を避ける手段として、余剰人員を抱えた部門から他の部門に労働者を異動させる（雇用調整）

1. 配転命令の争い方

配転命令に不服がある労働者は、配転命令が無効であるとして、配転先での就労義務の不存在確認の訴えを提起することになる（仮処分の例としては、配転命令の効力の停止や、配転先での就労義務を負わない地位を仮に定めるといったものが挙げられる）。

配転命令に従わなかったことを理由に懲戒解雇された労働者は、違法な配転命令に従わなかったことを理由とする懲戒解雇は無効であるとして、従業員たる地位の確認、及び民法 536 条 2 項に基づく賃金の支払いを求めて訴えを提起することになる。

なお、就労請求権は認められないから（速修 77 頁）、従来の配属先で就労できる権利ないし地位の確認を求める訴えは、棄却されることとなる。

また、従来の配属先での就労義務と配転先での就労義務とは論理的な択一関係にあるわけではなく、前者の存在により後者の不存在が基礎づけられるわけではないから、従来の配属先における就労義務の存在の確認を求める訴えは、方法選択の適否という観点から、確認の利益を欠く。

さらに、配転命令自体の無効は、過去の法律関係であるから、配転命令の無効確認の訴えは、確認対象の適否という観点から、確認の利益を欠く。

山川 92 頁

2. 配転命令権の根拠

西谷 219 頁

これには、労働契約の締結自体が根拠になるとする包括的合意説、特約が必要であるとする特約説、労働契約の締結とは別個の労働契約上の根拠が必要であるとする契約説がある。判例・通説は、契約説である。

【論点 1】配転命令権の根拠（東亜ペイント事件・最判 S61.7.14 - CB180・大内 35）

↓
労働条件対等決定の原則（労基 2 条 1 項）及び合意原則（労契 1 条、3 条 1 項）に照らして労使双方の意思を尊重しつつ、企業組織の中における配転の機能に配慮するという必要がある。
↓
したがって、使用者に配転命令権が認められるためには、就業規則（労契 7 条）や労働協約（労組 16 条）による契約上の根拠が必要であるが、労使間の特約までは不要であると解する（契約説）。

3. 配転命令の法的性質

包括的合意説によれば、配転命令は、使用者が職種・勤務地という労働契約の要素（労働条件）を一方的意思表示によって変更する命令とされ、その法的性質は法律行為（＝形成権の行使）とされる。特約説からも同じ帰結となる。

これに対し、契約説の多くは、配転命令が合意の範囲内であれば、それは労働契約の履行過程にすぎず、合意の範囲外であれば契約変更の申込みにとどまるため、事実行為であるとする（事実行為説）。

両者の違いは、労働者が訴訟において配転命令の効力それ自体を争うことができるかどうかという点に表れる。

ただ、契約説の中にも、配転命令の法的性質について、職種・勤務地は労働契約の重要な要素（労働条件）であり、それらを一方的に変更する配転命令は労働契約内容の変更を意味するから、配転命令は、それが労働契約の予定する範囲内のものであっても、労働契約の変更をもたらす法律行為であると解すべきであるとする見解がある。

4. 配転命令権の契約・法令による制限

(1) 契約による制限

ア. 総論

勤務地・職種を限定する合意がある場合には、勤務地・職種の限定については、労使間の個別的合意が就業規則の配転条項の契約内容規律効に優先することになるから（労契7条但書）、使用者に就業規則を根拠として一方的に配転を命ずる配転命令権が認められず、労働者の個別的同意を得ずに発せられた配転命令は無効となる。

イ. 裁判例の傾向

(ア) 職種限定

(i) 肯定例

- ・病院の検査技師・看護婦（師）・大学教員など専門職・特殊技能職について、職種限定が認められる傾向にある。
- ・アナウンサーについて、職種限定を認めた裁判例もあるが、近年では、否定された例もある（九州朝日放送事件・最判 H10.9.10）。
- ・採用時の状況から秘書業務について職種限定を認めた例もある。

(ii) 否定例

長年機械工として従事した自動車会社従業員の車のプレス加工・車体組立・塗装等への配転、技能職のセールス・エンジニアへの配転について、職種限定を否定した例がある。これらは、技術改新や経済状況の変化に対応しつつ従業員の雇用を維持する手段という側面もあるが、新たな職務に対応するための教育訓練などの配慮が要請され、そういった配慮の有無・程度が、配転命令の権利濫用の判断において考慮され得る。

(イ) 勤務地限定

(i) 肯定例

- ・現地採用の補助職
- ・農業を兼業する現地採用者
- ・採用時から家庭の事情による勤務地限定が認められた
- ・コース別管理における一般職についても、勤務場所が一定地域に限定されているのが通常である

(ii) 否定例

- ・コース別管理における総合職は、幹部候補生として、配転による能力開発を予定していることが多いから、勤務地限定が認められることは少ない。
- ・求人票や募集広告における勤務場所の記載は、勤務地限定の根拠と認められることが少ない
- ・海外勤務については、商社などの総合職などが職務上予定されている場合を除いては、生活環境の大きな変化をもたらすので、勤務地限定が認められなくても、労働者の意思の尊重が望まれる

(2) 法令による制限

配転命令が組合への加入や正当な組合活動を理由とする場合には、不当労働行為にあたり、労組法7条1号を通じて当然に無効となる。

また、性別を理由とする不利益な配転命令は、均等法6条1号違反として無効である。

【論点2】黙示の職種限定合意（日産自動車村山工場事件・最判 H 元 12.7 - CB188・大内 37）

勤務地・職種を限定する合意がある場合には、勤務地・職種の限定については、労使間の個別的合意が就業規則の配転条項の契約内容規律効に優先することになる（労契7条但書）から、使用者に就業規則を根拠として一方的に配転を命ずる配転命令権が認められず、労働者の個別的同意を得ずに発せられた配転命令は無効となる。

↓

これらのうち、労働契約締結時における職種限定合意の成否は、以下の要素を総合考慮して判断する。

↓

- ①採用時における職種の特定の有無
- ②職務の専門性
- ③当該労働者の勤続態様
- ④職種を同じくする他の労働者の勤続態様
- ⑤就業規則の定め方

（判例）日産自動車村山工場事件（原審）

Xらは7名は、大手自動車メーカーY社に雇用され、製造部車軸課において、機械工として10年から20数年勤務してきた者である。Y社は、世界の自動車業界の趨勢に対応して、自動車の生産体制を変更することになり、それに伴い村山工場の車軸製造部門を大幅に他工場に移転することとなったため、同工場の第3製造部で就労していた機械工ら約500名が従前の仕事を失うこととなったが、他方で、同工場で新たに生産を開始することとなった新型車のプレス加工・車体組立・塗装等の各工程の要員として約800名の従業員が必要となったことから、第3製造部所属500名余りの機械工らのほぼ全員を、新型車の新型車のプレス加工・車体組立・塗装等の仕事にあたらせることとし、Xらに対する配転命令はこの計画の一環として実施されたものである。

↓

原審は、以下の理由から、「…Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がY会社に留保されていたとみるのが、雇用契約における当事者の合理的意思に沿うものというべきである。」と述べており、最高裁も原審の判断を正当として是認している。

↓

「Xらが十数年間から二十数年間ほぼ継続して機械工として就労してきたことは明らかであるが、そ

これから直ちに、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が黙示に成立したものとまでは認めることができない(③・④)。

↓

「かえって、Y会社の就業規則48条には『業務上必要があるときは、従業員に対し、転勤、転属、出向、駐在、又は応援を命じることができる。前項に定める異動のほかに、業務上必要があるときは、従業員に対し、職種変更又は勤務地変更を命じることができる。従業員は、正当な事由がなければ第1項及び第2項の命令を拒むことができない』との規定があり(⑤)、本件配転前にも機械工を含めて職種間の異動が行われた例があると認められる(④)。

↓

「また、わが国の経済の伸展および産業構造の変化等に伴い、多くの分野で職種変更を含めた配転を必要とする機会が増加し、配転の対象および範囲等も拡張するのが時代の一般的趨勢である」。

5. 配転命令権の濫用

使用者の配転命令権の「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」(労契3条5項)

【論点3】配転命令権の濫用の判断枠組み(東亜ペイント事件)

↓

配転命令は、企業内での労働力の配置についての人事権の行使として、原則として使用者に広い裁量が認められるから、

↓

①業務上の必要性がない、②不当な動機・目的に基づく、又は③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるなど、特段の事情が存する場合でない限り、権利濫用(労契3条5項)とならないと解する。

㊦業務上の必要性

これは、㊦配転自体の必要性と、㊧配転の対象として当該労働者を選択したことの合理性からなる。ただ、当該労働者の成績不良・健康状態の悪化など、当該労働者の事情による配転の場合には、㊦㊧が重なり合うので、両者を区別して論じる必要はない。

㊦㊧を区別する場合とは、例えば、生産需要の大幅な変化によりY社A工場に余剰人員が生じる一方で、B工場で人員補充の必要が生じたという場合であり、㊦B工場への人員補充のために配転を行う必要性と、㊧配転の対象者として当該労働者を選択したことの合理性が問題となるのである。

なお、㊦配転自体の必要性については、「労働力の適性配置、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」など多様・広範に認められる(東亜ペイント事件)。

㊧人選の合理性については、「当該勤務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のは相当でなく、…企業の合理的運営に寄与する」点があれば足りると解されている(東亜ペイント事件)。

㊨不当な動機・目的の不存在

会社の不正行為の追及・経営批判に対して報復的な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が典型である。

特に不当な動機・目的の存在を疑わせる事情がない事案であれば、人選基準の合理性

が認められることにより、不当な動機・目的の不存在が推定される（ケウツト事件）。

労働者の不利益

(1) 職種・職務内容の変更

長期雇用制度の下では、労働者は多様な職種・職務を経験してキャリアを形成するのが通常であるから、職種・職務の変更による不利益を過大視するのは適切ではない。

ただし、同一職種によるキャリア形成の利益が重要視される特殊技能職の労働者については、そのキャリアや技能を生かせる職場への配置に努めたか否かが権利濫用の判断要素となる。

(2) 私生活・家庭生活上の不利益

裁判例は、本人又は家族の病気による転勤困難の事案については権利濫用を肯定する一方で、単身赴任を含む通常の遠隔地間転勤、通勤時間の長時間課による育児の保育上の支障については、労働者が通常甘受すべき不利益にとどまるという傾向にあった。

ただし、現行法の下では、転勤の際の育児・介護状況への配慮が義務付けられている（平成13年改正 - 育児26条）とともに、仕事と生活の調和への配慮（労契3条3項）が要請される。

(3) 労働条件面の不利益

職能資格制度においては、基本給は職務ではなく資格と連動しているのだから、配転を理由として直ちに基本給を引き下げることができないが、他方で、職種・職務内容の変更に伴って旧職務に支給されてきた職務関連手当を不支給とすることは、職務変更に伴って必然的に伴う不利益であるから、労働者が通常甘受すべき程度を著しく越える不利益には当たらない。

(4) 労働者が自ら不利益性の高い選択肢を選んだ場合

現実的に選択可能なものとして労働者が選んだ選択肢よりも不利益性の低い選択肢が無い場合には、労働者が選んだ選択肢を前提として不利益の程度を判断するべきである。

これに対し、現実的に選択可能な選択肢の中に不利益性が通常甘受すべき程度にとどまるものがある場合には、これを選択せずにより不利益性の高い選択肢を選んだことによる不利益性は、労働者自身の選択の結果であるから、労働者が選んだ選択肢を前提として不利益の程度を判断するべきではない（ケウツト事件・元原利文裁判官の補足意見）。

（判例1）転勤と家庭生活上の不利益（東亜ペイント事件）

Xは、昭和40年3月に大学を卒業した後、同年4月にY社に入社し、大阪事務所の第一営業部に配属され、昭和44年4月にA社の大阪営業所へ出向し、昭和46年7月に出向を終えた際にはY社の神戸営業所での勤務となり、昭和48年4月に主任待遇となったところ、同年9月28日、Y社より、広島営業所への転勤を内示された、家庭事情を理由にこれを拒否し、同年10月1日、Y社より代替案として名古屋営業所への転勤を内示されたが、これについても拒否した。

Xは、本件転勤命令発令当時、母親（71歳）・妻（28歳）・長女（2歳）とともに大阪府堺市内の母親名義の家屋に居住し、母親を扶養していたのであり、母親は、元気で、食事の用意や買物もできたが、生まれてから大阪を離れたことがなく、長年続けてきた俳句を趣味とし、老人仲間で月2、3回俳句会を開いていた。妻は、昭和48年8月にB社を退職し、同年9月1日から無認可の保育所に保母として勤め始めるとともに、同保育所の運営委員となっており、同保育所は、当時、保母3名・パート2名の陣容で発足したばかりで、全員が正式な保母の資格を有しておらず、妻も保母資格取得のための勉強を

していた。

↓

本判決は、「このような X の家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤が X に与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。」として、転勤命令の権利濫用を否定した。

(判例 2) 共働きで子どもの保育所への送迎を夫婦で分担している女性労働者に対する転勤命令 (ケウッド事件・最判 H12.1.28 - 大内 36)

X は、Y 社に雇用される女性労働者であり、東京都目黒区青葉台の企画室で庶務の仕事に従事していた。Y 社は、八王子事務所において、生産の需要見通しが大幅に増加して人員を補充する必要が生じたため、即戦力となる製造現場経験者であり、かつ、目視の検査業務を行うことから 40 歳未満のものという人選基準を設けたところ、その基準に合致するのは X だけであったため、X に対して八王子事務所への異動命令を発令した。

X は、本件異動命令発令時、東京都品川区旗の台で夫と 3 歳の長男とともに生活しており、青葉台の勤務先への通勤時間が約 50 分、港区の会社に勤務する夫の通勤時間が約 40 分であり、長男の保育所への送迎については夫婦で分担して行っていたところ、異動後は、通勤時間が約 1 時間 45 分となり、長男の保育所への送迎に支障が生じることとなる。

↓

本判決は、①業務上の必要性・②動機・目的については、「Y 会社の八王子事務所においては、退職予定の従業員の補充を早急に行う必要があり、所定の人選基準を設けて、これに基づき X を選定して異動命令が出されたというのであるから、…業務上の必要性があり、これが不当な動機・目的をもってなされたものとはいえない」と述べ、

③労働者の不利益については、「本件異動命令により X が負うことになる不利益は、必ずしも小さくはないが、なお通常甘受すべき程度を著しく越えるとまではいえない」と述べ、異動命令の権利濫用を否定した。

(補足 1) 現行育児介護休業法・労働契約法による影響

平成 13 年改正の育児介護休業法の下では、就業場所の変更を伴う異動命令の際には育児・介護状況への配慮が義務付けられるから(育介 26 条)、この配慮義務の履行の有無・態様が、権利濫用の判断に影響を及ぼし得ることとなる。

また、労働契約法(平成 19 年制定 - 平成 20 年施行)の下では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)への配慮も求められる(3 条 3 項 - 訓示規定)ので、労働者の生活全般について、使用者による配慮が要請され、権利濫用について使用者に厳しい判断がなされる可能性がある。

なお、帝国臓器製薬事件(最判 H11.9.27)は、夫婦がともに従業員である会社において夫のみに転勤命令が発令され、妻が辞めない限り単身赴任を強いられるという事案について、労働者の不利益に対して相応な配慮がなされていることなどを考慮して、転勤命令を有効と判断した。

(補足 2) 職務等級の引き下げを伴う配転

土田 409~410 頁

職能資格制度の場合、配転は基本給に影響する資格引下げ(降格)に直結しないから、資格引下げの適法性は配転とは別に判断される。

これに対し、職務等級制度では、配転と職務等級の変動が連動しているため、配転が有効とされれば、職務等級の引下げも特段の根拠を要することなく有効とされ、賃金引下げをもたらす。したがって、配転命令自体の権利濫用判断を厳格に行うべきである。

ただし、配転と職務等級とが連動せず、分離して運用されている場合には、降格については配転と別に判断され、「労働者の同意または就業規則上の根拠規定」、「降格事由該当性」、「人事権濫用」が問題

となる（コメディックエンタテインメント事件・東京高判 H23.12.27）。

【論点 4】賃金の低下を伴う降格的配転（日本がイット事件・仙台地決 H14.11.14 - CB192・大内 38）

↓

賃金は最も重要な労働条件であり、その減少は労働者の経済生活に直接かつ重大な影響を与えるから、賃金の低下を伴う配転命令については、配転の側面における使用者の人事裁量を重視することはできない。

↓

したがって、

- ①労働者の適性・能力・実績等の労働者の帰責性の有無・程度
- ②降格の動機・目的
- ③業務上の必要性の有無・程度
- ④降格の運用状況等

を総合考慮して、従前の賃金の減少を相当とする客観的合理性がない限り、配転命令全体が権利濫用（労契 3 条 5 項）により無効になると解する。

（判例）日本がイット事件

X は、Y 社に雇用され、賃金月額 61 万 3000 円で仙台営業所の営業係長（給与等級 PⅢ）に配属されていた。Y 社の給与体系は、職階ごとに分類して給与等級を割り当てており、等級が低い順から、PⅠ、PⅠ～PⅢ、MⅠ～MⅢとなっており、営業事務職は PⅠ、営業職主任は PⅡ、営業係長は PⅢとなっており、本件配転命令時における X の等級は PⅢであった。なお、Y 社の就業規則には、「社員に支払われる給与は、職務内容、経験、能力、技術および／または特殊な技能や資格、学歴、その他会社が適当と認める要素を考慮して決定される」という降格の根拠規定があった。

Y 社は、X の平成 13 年における売上目標達成率が全国営業所の PⅢ職員 15 名中 14 位であり、売上実績が最下位であったことから、平成 14 年 3 月 5 日付けの辞令により、営業職（PⅢ）から営業事務職（PⅠ）への配転を命じ、給与等級を引き下げたところ、これにより、X の賃金月額は、61 万 3000 円から 31 万 3700 円に引き下がった（基本給 56 万 5000 円→29 万、役職手当 8000 円→不支給）。

↓

本決定は、「平成 13 年における仙台営業所の年間売上目標額は、同年の仙台営業所における営業職員数が予定より 2 名増員され 7 名となることを前提として決定されたといえるが、実際には増員されず、仙台営業所の売上目標額を 5 名で割り振った上で X の目標額が決定されていることからすると、X の年間売上目標達成率 57.5%が他の PⅢ職員と比較して低迷しているからといって、これをもって直ちに本件配転命令の根拠とし得るかについては疑問がある」と述べたうえで、

↓

営業事務職への配転部分と給与等級 PⅠへの降格部分との関係については、「本件において降格が無効となった場合には、本件配転命令に基づく賃金の減少を根拠づけることができなくなるから、賃金減少の原因となった給与等級 PⅠの営業事務職への配転命令自体も無効となり、本件配転命令全体を無効と解すべきであり、本件は移転命令のうち降格部分のみを無効と解し、配転命令の側面については別途判断するべきものと解した場合、業務内容を営業事務職のまま給与については営業職相当の給与等級 PⅢの賃金支給を認める結果となり得るから相当でない」と述べた。