

配転命令の有効性とその限界

熊本大学教授 石橋 洋

一 人事異動としての配転

同一企業内において労働者の勤務地や職務内容のいずれか、あるいは双方を比較的長期間にわたって変更することは、配置転換(以下、「配転」ともいう)と呼ばれる。また勤務地の変更をとまなう場合には、転勤とも呼ばれる。こうした配転や転勤は、労働者をさまざまな仕事に配置してその能力開発を図り、あるいは労働者の職務遂行能力や適性に応じて適材適所に人材を配置・登用などするための人事異動の一環として、また雇用調整策の一環としてもわが国の企業において広く行なわれているところである。たしかに、配転や転勤は、労働者にとつても能力開発のチャンスとなり、また内部昇進していくステップともなるという意味でのメリットもありうるであろう。しかし一方では、配転は労

働契約上の重要な要素である労働者の勤務地や職務内容を変更するものであり、しかも転勤は家族との別居を余儀なくする単身赴任に典型的にみられるように、労働者の家庭生活上の不利益をとまなうことにもなる。そこで、労働者は配転や転勤を命ずる業務命令に従う義務があるのかどうか問われることとなるのである。

二 配転と労働契約

労働者の「就業の場所及び従事すべき業務」について、前回も述べたように、使用者は労働契約の締結に際して書面を交付して明示しなければならぬこととなっている(労基法一五条・施行規則五条一項)。大学の新卒の場合には、「就業の場所や従事すべき業務」を使用者が明示したとしても、採用直後のものを明示するにとどまり、将来の変更の余地のないものとは意

図されていないのが一般であるとはいえ、近年、労働者の就労意識が多様化するなかで、家庭の事情や地域への愛着から企業を選択する際の決め手として勤務地を挙げる労働者が増加してきている実情をふまえて、企業の側も勤務地や職種を限定して労働者を募集し、採用する例も少なからずみられる。

こうして、使用者が労働者に配転を命じたとしても、労働者が配転の業務命令に従わなければならないかどうかは、労働契約の締結に際して勤務地や従事すべき業務について将来変更の余地のない限定したものと採用されたのかどうかによって事情は異なることとなる。仮に労働契約において勤務地や従事すべき業務が明示的あるいは諸般の事情から黙示に特定されていたとされるならば、配転命令は労働契約内容の変更を意味し、それが業務命令という形を採ったとしても、それは労働契約の要素の変更の申し込みにすぎず、労働者の同意(「承諾」)なしには勤務地や従事すべき業務を変更しえないこととなる。

また、採用時に勤務地や従事すべき業務が明示に特定されなかったとしても、特別の技術や能力を必要とする職種の場合には同様に考えられることもある。たとえば、看護師に対する看護業務から洗濯場やレントゲン室雑務への配転命令について「看護婦の資格を有する原告を看護婦として雇傭し看護婦職に就かしめてきたの

であるから、これを看護婦以外の労務職に配置

転換することは労働契約を変更するものであって原告の同意なくして一方的命令によってはこれを行ない得ない」(東北公済病院事件・仙台地判昭四八・五・二二判例時報七二六号九七頁)とするのは、その例である。このほかにも、大学教員の一般事務職への配転命令を「労働契約において限定された原告の職種を変更する場合にあたる」(金井学園福井工大事件・福井地判昭六二・三・二七労働判例四九四号五四頁)にもかわらぬ同意が認められなかった事例や、入社以来一七年間アナウンサー業務に従事してきたアナウンサーのまったく異種の業務への配転命令を「アナウンサー業務以外の業務にも従事してよ旨の明示また黙示の承諾を与えているなどの特段の事情が認められない」(日本テレビ放送事件・東京地決昭五一・七・二三判例時報八二〇号五四頁)とした事例がある。

勤務地についても、現地採用労働者は勤務場所に関する黙示の合意が推定された事例が多く(吉富製菓事件・福岡地小倉支判昭五三・六・五労働判例三〇五号など)、またUターン再就職の面接時に応募の動機として高齢の両親の世話をするためと述べている場合などに、勤務場所についての黙示の合意がなされたものと判断されている(西村書店事件・新潟地決昭六三・一・一一労働判例五一九号一〇三頁。最近の同様の事例として、新日本通信事件・大阪地判平

九・三・二四労働判例七一五号四二頁)がある。

三 配転命令権と権利の濫用の成否

二で述べたように、労働者の勤務地や従事すべき業務が労働契約上において明示的または黙示的に特定されていると考えられた裁判例は、比較的少数である。むしろ、採用時に勤務地や従事すべき業務について明示の合意がなされていない場合には、企業内に配転や転勤についての労使慣行が存在することや、業務上の必要がある場合には配転や転勤などの人事異動を命ずることがある旨の規定が就業規則や労働協約に定められていること、あるいは労使慣行の存在と就業規則や労働協約における配転・転勤条項の双方を法的根拠として、使用者の配転命令権を肯定するのが裁判例の一般的傾向であったといえることができる。こうした裁判例の流れをいけば集大成し、就業規則と労働協約に配転の包括的義務づけ規定があることと転勤慣行の存在から、使用者は労働者の個別的同意がなくても、業務の必要に応じてその裁量により転勤(単身赴任)を命じうるとしたのが東亜ペイント事件最高裁判決(最一小判昭六一・七・一四労働判例四七七号六頁)である。本件は、母が高齢(七一歳)であること、妻が保母として勤務し始めたばかりであること、子どもが幼少(二歳)であることを理由として大阪営業所から名古屋営業

業所への転勤を拒否した労働者が懲戒解雇された事案であった。判旨は、勤務地を大阪に限定する合意はなかったといたうえで、転勤命令の有効性を転勤の業務上の必要性とそれによって被る労働者の不利益との比較衡量をベースとする次のような判断枠組みから、権利の濫用に当たるかどうかを判断している。

(1) 使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により勤務場所を決定できる。業務上の必要性とは、異動が余人をもつては替え難いという高度の必要性を意味せず、企業の合理的運営に寄与することが認められる限り、肯定される。

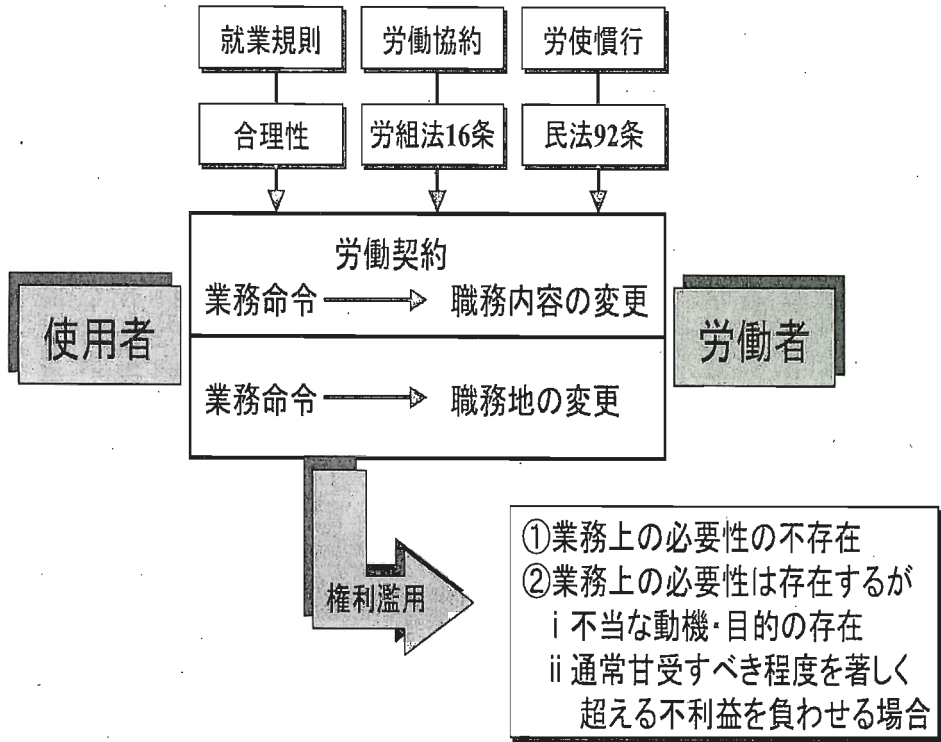
(2) しかし、転勤は労働者の生活関係に少なからぬ不利益を及ぼすので、配転命令権は無制約ではなく、権利の濫用にわたってはならない。

(3) 配転命令権は、次のような特別の事情のない限り権利の濫用とはならない。

- ① 業務上の必要性が存しない場合。
- ② 業務上の必要性が存する場合にも、
 - i 不当な動機・目的でなされたとき。
 - ii 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とき。

この判断枠組みから、業務上の必要性が認められる本件では、(3)②iiについて「被上告人の家庭状況に照らすと、名古屋営業所への転勤が被上告人に与える家庭生活上の不利益は、転勤

配転とは何か



に伴い通常甘受すべき程度のものというべきである」として、単身赴任になったとしても権利の濫用には当たらないと判断されている。こうした転勤命令の有効性に関する判断枠組みは、子どもが三人いる夫婦共働きの労働者への別居・単身赴任を余儀なくされる転勤命令の効力が争われた帝国臓器製薬事件最高裁判決（最一小判平一・九・一七労働判例七六八号一六頁）や、夫婦共働きの女性が転勤により通勤時間が約五〇分から約一時間四五分となり、幼児の保育に支障がでることを理由として転勤命令を拒否したケンウッド事件最高裁判決（最一小判平一・二・二八労働判例七七四号七頁）などでも適用され、いずれも転勤・配転の業務上の必要性が認められ、労働者の不利益は転勤・配転にともなう通常甘受すべき家庭生活上の不利益であるとして転勤・配転命令の効力が肯定されている。

なお、(3)②iにいう不当な動機・目的とは、配転が反組合目的でなされた場合（労組法七条一号）などの強行法規に違反するときのみならず、HIV感染などを理由とする場合などのように公序良俗に違反するときもこれに該当することとなる。

こうして、東亜ペイント事件最高裁判決で示された最高裁の転勤・配転の有効性の判断枠組みは、使用者の側に転勤・転勤の業務上の必要性がある以上、不当な動機・目的がないかぎり、

転勤によって単身赴任せざるをえない家庭の事情や、遠隔地配転となることよって育児が困難となる家庭の事情は労働者が通常甘受すべき程度のもので、配転・転勤の有効性を広く認めるのが判例法の流れとなっており、定着した感がある。そうしたなかで、配転・転勤の有効性が否定されるのは、よほどの深刻な家庭の事情がある場合に限られることとなる。たとえば、「実母は……骨粗鬆症・両変形性膝関節症を罹患し、平成八年には大腸ガンの手術も受け、一人暮らしや病院・施設等を利用することは困難」な場合（日本ヘキスト・マリオン・ルセル（配置転換）事件・大阪地決平九・七・二三労働判例七四一号九〇頁）、あるいは長女が躁鬱病の疑いにより同一病院での経過観察が望ましく、次女は脳炎の後遺症で精神発達遅延の状況にあるなどの家庭の事情がある場合（北海道コカコーラボトリング事件・札幌地決平九・七・二三労働経済判例速報一六四九号一六頁）などの事情がそれである。

以上のような判例法の流れが定着してきた背景としては、今日、多くの企業の就業規則や労働協約において配転・転勤条項が整備されており、配転・転勤が人事異動の手段として日常化していることと無縁でないと思われる。そうしたなかで、判例法は、就業規則や労働協約に配転条項がある場合には、職種限定についても消極的な立場を採っている。たとえば、放送局のアナウン

サーとして採用され、二四年間その業務に従事してきた場合にも、最高裁が、「アナウンサー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成立した」とは認められないと判断した事例（九州朝日放送事件・第一小判平一〇・九・一〇労働判例七五七号二〇頁）や、長年にわたり機械工として勤務してきたとしても、機械工という職種が契約内容となったとはいえないとした事例（日産自動車村山工場事件・第一小判平元・二二七労働判例五五四号六頁）がある。

四 配転命令と配慮義務

三で述べてきた判例法の流れのなかで、注目されるのは、帝国臓器製薬事件高裁判決（東京高判平八・五・二九労働判例六九四号二九頁）において、単身赴任となる転勤命令が、労働者に経済的・社会的・精神的不利益をともなうことから、使用者は「信義則上、労働者の右不利益を軽減・回避するために社会通念上求めらるる措置をとるよう配慮すべき義務」を負うとして、信義則上の配慮義務が転勤命令の業務上の必要性と家庭生活との新たな調整の視点として提示されていることである。とはいえ、従来の判例・裁判例も、転勤・配転の有効性を判断するに際して、転勤・配転にともなう労働者の私生活上の不利益を何ら考慮しなかったのかというところではなく、一定の配慮を要請するもの

を数多く見出すことができる。たとえば、最高裁が「被告（会社——筆者）は婚約者の就職の斡旋や住宅の提供など特別の配慮をしている」と述べる原審判決（川崎重工工業事件・大阪高判平三・八・九労働判例五九五号五〇頁）を是認したのをはじめとして、配偶者に同じ転勤先での仕事を提供したこと（ブックローン事件・神戸地判平二・五・二五労働判例五八三号四〇頁）、配偶者の意向の確認（JR東日本事件（東北地方自動車）事件・仙台地判平八・九・二四労働判例七五六号五〇頁）、あるいは経済的支援（前掲帝国臓器高裁判決）などである。特に、前述したケンウッド事件最高裁判決では、元原利文裁判官の補足意見において「未就学児童を持つ高学歴とはいえない女性労働者が置かれている立場はなお十分な配慮を要する」とされ、遠隔地配転を有効とする本判決が「そのような労働者であっても雇用契約締結当時予想しなかった広域の異動が許されるものと誤解されることがあつてはならない」と述べられている点は重要である。このように、東亜ペイント事件最高裁判決以降の判例・裁判例を転勤・配転命令にともなう労働者の不利益への使用者の配慮という側面からみると、何らかの労働者の不利益を軽減するための配慮がなされていたことがわかる。しかし、こうした配慮は、配転命令が権利濫用に当たるかどうかを利益衡量によって決しようとする判例法の判断枠組みのなかで、使用者にとつ

てプラスの要素として考慮され、労働者が使用者の配慮を受け入れて配転・転勤に応じない場合には、かえって労働者の不利益は自らの選択によるものとして、労働者にマイナスに機能することになってしまっている。信義則上の配慮義務という新たな調整の視点を提示した帝国臓器製薬事件高裁判決も、具体的な判断においては従来の判例法と同様の判断方法がなされているにすぎない。これでは、労働者の家庭生活などの私生活上の不利益や別居などを選択せざるをえなかった労働者の不利益に対して十分な配慮がなされているとはいえないと思われる。

たしかに、配転命令の有効性の判断が労働者の家庭生活などの私生活上の利益を配慮することによって左右されるのは、人事処遇の公正さを損なうおそれがあるともいえよう（大内伸哉「転勤命令が権利濫用に該当しないとされた例」ジュリスト一一九一号八七頁）。しかし、労働者の私生活配慮義務を、帝国臓器製薬事件高裁判決のように、権利濫用を判断する一要素として理解するのではなく、当事者の意思を超えた社会的接触関係から要請される信義則上の義務として理解するならば、人事処遇の公正さは、配慮義務の履行を通じて社会的観点から補完されることによってはじめて、真の意味での公正さが担保されることになるものと考えられる。今日、労働者の職業能力形成が政策的課題とされ、育児・介護休業法が制定されるなど

の社会的背景を考慮に入れるならば、使用者によって特に配慮されるべき事柄として、配偶者の職業の継続、育児、介護などが重要であることはいうまでもなからう。ただ、配転命令権の行使に際して使用者が労働者の私生活に配慮しなければならぬことになれば、使用者は労働者の私生活やプライバシーに立ち入らざるをえず、あるいは労働者からの情報提供を受けなければならぬという別の労働者の利益が侵害されるおそれが出てくることになる。そうである以上、労働者の私生活やプライバシーを配慮するための情報提供は労働者の自己申告によらざるをえないこととなる。

また、配転命令と使用者の配慮に関して注目されるのは、通勤時間が約二倍（片道二時間以上）になる事業所への配転が権利の濫用にあたり得ないとしながらも、労働者には、「職場を離れなければならない尊重されるべき私生活」があることから、配転命令違反を理由とする懲戒解雇が「配転に伴う利害得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」場合には、「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したメレスグリオ事件判決（東京高判平二・一一・二九労働判例七九九号七頁）である。注目される理由の第一は、配転命令を有効としながらも、配転により労働者が受ける影響に對

する配慮を著しく欠くことをもって、配転命令違反を理由とする懲戒解雇を権利濫用として無効とした点である。第二は、配慮の内容として、合理的な判断をするための情報提供と手続の履践を挙げている点である。これまでの配転・転勤をめぐる判例法理にはみられなかった新たな視点と判断手法であり、今後の裁判例における発展が待たれるところである。

五 配転と賃金の減額

最近、配転にともなう賃金が減額されることもみられるが、「労働者が使用者からの配転命令に従わなくてはならないということが直ちに賃金減額処分に服しなければならないということを意味するものではない。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のである。」（ディエファイ西友事件・東京地判平九・一・二四労働判例七一九号八七頁、同旨として西東社事件・東京地決平一四・六・二一労働経済判例速報一八三〇号三頁）とするのが裁判例の立場である。