

第11回セミナー

配転命令権行使の実務上の留意点

法律事務所ASCOPE
弁護士 本多 翔吾

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

本セミナーの目的

- ・配転命令は、会社に応じた裁量が認められているのが原則であるが、無限定に行えるわけではなく、配転命令自体が無効となるリスクも存在する。
 - ・配転命令拒否を理由に懲戒解雇等の処分を安易に行うと、配転命令自体が無効であるとして、バックペイや損害賠償請求を受けるリスクがある。
- 後々、従業員から違法／無効な配転命令であると争われなかったために、ポイントを押さえる必要がある。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

相談事例

◆相談事例①

従業員に対し、転居を伴う配転命令の内示をしたところ、当該従業員は、精神疾患に罹患している家族がおり自分が世話をする必要があるため、単身赴任はできず、また、家族全員で引っ越すとしても、今まで診てもらっていた主治医が変わることは避けたいので、配転命令には応じられないと申し出てきました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

相談事例

◆相談事例②

当社では、経営改善のため、ある部署を廃止することになりました。そこで、当該部署に所属していた従業員に対し、退職勧奨を行ったところ、当該従業員は退職することを拒否しました。整理解雇前には、解雇回避努力が必要とのアドバイスを受けたため、当該従業員への配転先を検討するまで数か月間自宅待機を命じました。その後、配転先が見つかったため配転の内示を出したところ、当該従業員は、退職に追い込むための配転命令であり違法だと主張してきました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

相談事例

◆相談事例③

人事総務部での業務に従事していた従業員が、仕事量増加による過労等を原因として適応障害の診断書を提出し1か月間休職しました。復職の際、主治医から当面の間、勤務軽減等が必要との診断が付されたため、元部署よりも軽易な業務を行う部署への勤務地の変更を伴う配転命令を内示しました。

しかしながら、当該従業員から、別部署へ配転されると通勤時間が片道2時間30分が増えてしまい、復職直後の健康状態では通勤が難しいので配転命令に応じられないとの回答がありました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

相談事例

◆相談事例④

管理職として約30名の部下を率い、多数の実績を積み重ねていた女性従業員が妊娠出産により、産休・育休を取得しました。

育休からの復帰の際、当該従業員の所属部署が経営改善のために消滅していたこと、当該従業員から育児に励んでいると聞いていたこともあり、当該従業員に配慮し、部下は与えず、従前よりも責任と業務負担が、ある程度軽減されたポジションへの配転命令を発令しました。

しかし、当該従業員から、当該命令は、部下も与えられず、自身のキャリアを無に帰すものであり無効である、従前と同様のポジションに戻してほしいと申し出てきました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

配転命令権の意義及び根拠

◆意義

配 転：従業員の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるもの
転 勤：勤務地の変更
配置転換：同一勤務地（事業所）内の勤務個所（所属部署）の変更

◆根拠

配転命令権は、労働協約、就業規則の定め、個別労働契約上の合意などにより労働契約上根拠づけられることが多い。
一般的には、就業規則に「会社は、従業員に対し、業務上の必要性により転勤を命じることがある。」等の規定が置かれていることが多い。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

配転命令権の限界

◆法令による制約

不当労働行為（労働組合法 7 条 1 号、3 号）、思想信条・性別等の差別的配転（労働基準法 3 条、雇用機会均等法 6 条 1 号 3 号）、子の養育又は家族の介護の状況への配慮義務（育児介護休業法 2 6 条）、育休復帰に対する不利益取扱いの禁止（育児介護休業法 1 0 条）等

◆契約による制限

- ・職種限定合意
 - ・勤務場所限定合意
- 裁判実務上、労働契約上明示されている場合のほか、使用者の規模・事業内容・採用状況・配転の実績、労働者の職種・業務内容・その業務に従事してきた期間、配転命令の目的等かの諸般の事情から総合的に判断される。

配転命令権の限界

◆権利濫用法理

【東亜ペイント事件（最判昭和61年7月14日労判477号6頁）】

- 配転命令について「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、・・・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」であるときは、権利濫用になると解されている。
- 以上のとおり、①業務上の必要性、②不当な動機・目的、③通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の3要素で判断されている。
- ①業務上の必要性については、労働者の被る不利益が通常甘受すべき程度のものである場合には、「当該配転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はなく、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」と判断されている。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

具体的な事例における留意点

◆相談事例①

従業員に対し、転居を伴う配転命令の内示をしたところ、当該従業員は、精神疾患に罹患している家族がおり自分が世話をする必要があるため、単身赴任はできず、また、家族全員で引っ越すとしても、今まで診てもらっていた主治医が変わることは避けたいので、配転命令には応じられないと申し出てきました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

具体的な事例における留意点

◆【無効】ネスレ日本事件：大阪高裁平成18年4月14日労判915号60頁 (事案の概要)

原告であるX1とX2は、被告会社の姫路工場において、ギフトボックス係として勤務していたところ、被告会社は、ギフトボックス係を廃止することを決定。被告会社は、当時同係で勤務していた従業員60名に対し、同係を廃止する方針であること、それに伴い霞ヶ浦工場（茨城県所在）に転勤するか（以下「本件配命令」という。）、又は転勤せずに退職金と特別退職金を受領して退職するかを選択すべきことを書面で通知した。

X1とX2は、被告会社に対し、家族の生活上の都合等により、本件配転命令に応じることはできず、姫路工場にとどまらせてほしい旨の書面を送付したが、被告会社は、X1とX2に対し、再度霞ヶ浦工場への異動を促す旨記載した回答書を送付した。

X1とX2は、被告会社に対し、霞ヶ浦工場に勤務する雇用契約上の義務がないことを求める訴えを提起した。

X1は、妻、長女、次女、実母と暮らしているが、妻は、初診として心因反応（うつ状態）と診断され、現在は非定型精神病と診断されており、妻と長女、次女及び実母との関係は良好ではなく、X1が妻の日々の面倒を見ざるを得なかった。

X2は、妻、長男、次男、実母と暮らしているが、実母は要介護2の認定を受けており、全介助を要するだけでなく、難聴で痴呆も進んでおり、徘徊癖があって目が離せない状況であった。

具体的な事例における留意点

◆【無効】ネスレ日本事件：大阪高裁平成18年4月14日労判915号60頁
(判決の概要)

・X1の不利益

→X1が単身赴任すると、非定型精神病に罹患している妻はX1と共に生活するという回復のための目標を失うことになり、また家事分担について自ら行わなければならないと考えることによる心配が、**妻の精神的安定に影響を及ぼすおそれはかなり大きい**し、家族帯同で転居した場合であっても、全く知らない土地に住むことによる不安感や現在の**主治医との信頼関係が消滅することは病状悪化に結びつく可能性がある**等として、本件配転命令がX1に与える不利益は非常に大きいものと認定した。

・X2の不利益

→X2が単身赴任すると、X2が行っていた夜間の見守りや介助等は妻が行わなければならないが、妻は昼間にもそれらを行っており、**一日中見守り行為及び各種の補助を行うことは実際上不可能**であり、他方、実母が老齢であって、新たな土地で**新たな生活に慣れることは一般的に難しい**ことを考慮すると、X2と同行して転居することは困難である等として、本件配転命令がX2に与える不利益は相当程度大きいものと認定した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】NECソリューションイノベータ事件：大阪地裁令和3年11月29日労判1277号55頁 (事案の概要)

原告は、被告会社の関西オフィスにて勤務していた。ところが、被告会社は、業績悪化を理由に関西・西日本オフィスを閉鎖することを決定し、閉鎖に伴い、希望退職者の募集や再就職支援サービス等を実施した。

被告会社は原告に対し、原告が転勤することを拒否していたことから、関西オフィスが入っていたビルの清掃業務を行う会社への出向や被告会社の別事業部の紹介も行ったが、原告はいずれも拒否した。

被告会社は、原告に対し、玉川事業所（東京所在）への配転命令（以下「本件配転命令」という。）を発令。なお、関西・西日本オフィス閉鎖後に原告と同じ部署に所属していた他の従業員で、被告会社に継続して勤務することを要望していた者についても、原告と同様、玉川事業所への配転命令を原告と同じ日付で発令している。

原告は、当時、10歳の長男及び70歳代の実母と暮らしていたが、長男は自家中毒に、実母は低体温症、白内障、精神不安定症を患っていたが、被告会社との面談においては、診断書を示すことはおろか、上記事情を具体的に説明することはなかった。

原告は、本件配転命令拒否を理由に懲戒解雇されたため、労働契約上の地位を有することの確認訴訟等を提起した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】 NECソリューションイノベータ事件：大阪地裁令和3年11月29日労判1277号55頁
(判決の概要)

・原告の不利益

→原告は、被告会社との面談の際、**長男及び実母の健康状況に関する事情を具体的に説明することはせず、また医師の意見書や診断書等を提出することはしなかった。**そのため、被告会社が原告の長男及び実母の具体的な状態を認識できなかったのは、原告が招いた事態であるから、**被告会社が本件配転命令発令時に認識していた事情をもとに、本件配転命令の有効性を判断することが相当**と判示しつつ、以下のとおり認定した。

長男が体調不良を理由に学校から迎えにくるよう要請されることは一般的な出来事であること及び**現住所地から通院できる医療機関においてのみ**受けることのできる**特別な治療**を受けなければ長男の生命等の重大な結果が生じかねないような特段の事情がない旨を認定した。

実母は高齢であるものの、**介護認定を受けて介護を要する状態ではなく**、持病等についても、加齢による一般的なものを超えるものではないから、単身で居住すること、あるいは原告と共に転居することが物理的・現実的に不可能と目されるような障害があったということとはできない旨認定した。

以上を踏まえ、裁判所は、本件配転命令につき、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるということとはできず、本件配転命令は有効であると判断した。

具体的な事例における留意点

◆ 2つの裁判例を踏まえた実務上の留意点

- ・ 会社は、転居を伴う配転命令を命じるにあたり、可能な限り、従業員から配転命令が困難な理由を予め聴取する機会を設けるべきである。
- ・ 従業員に事情を説明する機会が設けられたにもかかわらず、自ら説明をしない場合には、それまでに顕出された事情で判断するしかない。ただし、説明の機会を付与した証拠を必ず残す。
※ NECソリューションイノベータ事件でも、裁判所は発令時点で認識していた事情を基に、配転命令の有効性を判断している。
- ・ 従業員が家族の介護等を理由に配転命令を拒否してきた場合、①当該家族の介護の必要性の程度、②当該従業員が当該家族に対して介護を行う必要性の2点を検討する必要がある。
- ・ 「現住所地から通院できる医療機関においてのみ受けることのできる特別な治療」があるのかという点も重要なポイントとなる。
- ・ 家族の精神疾患については、従業員が転勤することによって、当該家族の健康状態を悪化させる可能性があるかについて、主治医の診断書等も踏まえて判断する必要がある。

具体的な事例における留意点

◆相談事例②

当社では、経営改善のため、ある部署を廃止することになりました。そこで、当該部署に所属していた従業員に対し、退職勧奨を行ったところ、当該従業員は退職することを拒否しました。整理解雇前には、解雇回避努力が必要とのアドバイスを受けたため、当該従業員への配転先を検討するまで数か月間自宅待機を命じました。その後、配転先が見つかったため配転の内示を出したところ、当該従業員は、退職に追い込むための配転命令であり違法だと主張してきました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

具体的な事例における留意点

◆【無効】P & G・ファー・イースト・インク事件：神戸地裁平成16年8月31日労判880号52頁
（事案の概要）

被告会社に雇用され、市場調査業務等を担当していた原告が、組織再編により担当業務がなくなるとして退職勧奨を受けたものの、これを断ると、上司から、仕事を与えられないまま、賃金上昇に関連する「ジョブ・ハンド」職位を降下するという内容の「スペシャル・アサインメント」（以下「本件スペシャル・アサインメント」という。）を提示され、他部門の単純事務作業に従事し、職位も降下する内容の配転命令（以下「本件配転命令」という。）を受けたとして、本件配転命令の無効確認訴訟が提起された事案。

本件スペシャル・アサインメントは、原告に対し、従前の職位を変更して、被告会社に出勤した上で社内公募制度を利用して社内で他の職務を探すことを新たな職務とし、職場の移動を命じることを内容とするものだが、被告会社は、これを配転命令ではなく、実質的に待機命令であると主張したが、裁判所は、職位の変更（降下）も認められることから、単なる待機命令であるとはいえず、原告の職種の変更をもたらすものであるとして、配転命令に当たることを前提に審理を進めた。

具体的な事例における留意点

◆【無効】 P & G ・ ファー・イースト・インク事件神戸地裁平成16年8月31日労判880号52頁
(判決の概要)

・業務上の必要性

→原告が従前行っていた職務は廃止されたが、従前の職務と同時並行で行われた別業務や従前の職務に係る引継業務、後処理業務等が残っており、原告がなすべき業務がなかったとはいえず、従前の仕事を止めさせ、もっぱら社内公募制度を利用して他の職務を探すことだけに従事させようとしたのは、**原告に不安感、屈辱感を与え、著しい精神的圧力をかけるもの**であって、恣意的で合理性に欠けること及び社内公募制度の利用は、他の職務を行いながらも可能であり、被告会社は、退職勧奨を拒否した原告の意見を聴取して、適正な人材配置を検討し、新たな職務を確保すべきであったと認定し、**業務上の必要性を欠く**と認定した。

・不当な動機・目的

→本件スペシャル・アサインメントは、業務上の必要性がない不合理なものであり、職位を降下させるだけでなく、他の職員から切り離れた場所への席替えを指示し、このような処置が**原告に対する退職勧奨に引き続いて行われていること等を考慮して、原告に不安感、屈辱感を与え、精神的圧力をかけて任意退職に追い込もうとする動機・目的によるもの**と推認することができると認定した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】 アルバック販売事件：神戸地裁姫路支部平成31年3月18日労判1211号81頁（事案の概要）

原告は、真空機器・装置、熱分析装置等の分析測定装置の販売等を業とする被告会社に中途採用され、東京本社で新商品開発業務部と海外業務部を兼務していた。しかし、被告会社の100%親会社の収益が悪化したことから、グループ全体で収益を確保できるよう、被告会社でも希望退職者を募る等の改革が行われた。

被告会社は、原告を含めた9名に対し、退職勧奨を行った。しかし、原告は、退職勧奨に応じなかったため、被告会社は、原告に対し、1か月未満という短期間で6回に渡り退職勧奨を行った。それでも、原告は退職しなかったため、被告会社は、原告に対し、無期限の自宅待機命令を命じた上で、結果的に半年間の自宅待機となった後に、姫路営業所への配転命令（以下「本件配転命令」という。）を命じた。

原告は、本件配転命令は、原告が退職勧奨に応じなかったことへの意趣返しである等として、姫路営業所において勤務する雇用契約上の義務がないことの確認等の訴訟を提起した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】 アルバック販売事件：神戸地裁姫路支部平成31年3月18日労判1211号81頁
(判決の概要)

・業務上の必要性

→原告は、被告会社に勤務する前に、コンポーネント装置の取扱経験を有し、真空技術の知識に強みがあった一方で、親会社製品に関して十分な知識を有していなかった。この点、**姫路営業所では、真空コンポーネント装置の取り扱いがあり、かつ親会社製品の取扱がなく、原告に適性があった。**他方で、**他の営業所では、親会社製品の知識が必要であり原告が営業職を行うことは難しい**と考えられた。これらの理由から、本件配転命令は、労働力の適正配置等の観点から、被告会社の合理的運営に寄与するものであったと認定した。

・不当な動機・目的

→原告が退職勧奨を明確に拒否したのに対し、被告会社は、退職勧奨に応じなければ、今後被告会社では仕事がないと暗に脅すかのような内容の発言をしたり、半年間も長期にわたり自宅待機とさせていたこと等から、被告会社が原告を強硬に退職させようとしていたことがわれ、本件配転命令は、原告が**退職しなかったことへの意趣返しという不当な動機があったと疑うことも無理からぬところである。**もっとも、退職勧奨時に、原告が姫路営業所に行く旨回答していること、姫路営業所には原告が担当する業務が存在していたこと及び被告会社において姫路営業所への配転が左遷を意味する等の慣習はないことから、退職しなかったことへの意趣返しという**不当な動機のみによってされたものであると認めることは困難である**と認定した。

具体的な事例における留意点

◆ 2つの裁判例を踏まえた実務上の留意点

- ・退職勧奨に従業員が拒否した後に、配転を命じる場合、退職させようとする**不当な動機・目的があったとの反論を受けやすい**ので注意が必要。
- ・もっとも、退職勧奨が先行している場合でも、その配転に**業務上の必要性があり**、不当な動機・目的がなく、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益がなければ、配転命令は有効と評価される。
- ・そのため、退職勧奨を行った従業員に対し配転命令を行う場合には、「退職しなかったことへの意趣返し」のような不当な動機によるものではなく、**業務上の必要性に基づくものであることを、客観的に立証できるように準備しておくことが特に重要**である。

具体的な事例における留意点

◆相談事例③

人事総務部での業務に従事していた従業員が、仕事量増加による過労等を原因として適応障害の診断書を提出し1か月間休職しました。復職の際、主治医から当面の間、勤務軽減等が必要との診断が付されたため、元部署よりも軽易な業務を行う部署への勤務地の変更を伴う配転命令を内示しました。

しかしながら、当該従業員から、別部署へ配転されると通勤時間が片道2時間30分が増えてしまい、復職直後の健康状態では通勤が難しいので配転命令に応じられないとの回答がありました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

具体的な事例における留意点

◆【無効】ピジョン事件：東京地裁平成27年7月15日労判1145号136頁 (事案の概要)

原告は、育児・マタニティ用品等の製造・販売及び輸出入並びに保育事業を営む被告会社において、J-SOX法対応業務として業務全般の見直し作業に従事（勤務場所は東京都中央区日本橋）していたところ、平成21年6月13日、「反応性抑うつ状態及びストレス性じんましん」と診断され、その主たる原因として「仕事量の増加による過労とストレスが考えられる」との根拠が診断書に記載された。その後、原告は、同年9月1日付けで流通加工センター（勤務場所は茨城県）に異動することを命じた。

原告は、平成21年6月13日から、退職届を提出する平成23年8月30日までの間に、被告会社に対し、計12通の診断書を提出し、当初は自宅療養が必要である旨記載されていたものの、平成22年8月頃から、症状は軽快しており、通常の復帰プログラムの下での就労は可能であると考え、通勤時間は自宅から3時間以内が限度であるとの条件付きの診断書が作成された。原告は、自宅から流通加工センターへ通勤練習を行ったが、自宅出発時間が午前6時であり、到着時間午前8時35分（始業時刻は午前8時40分）と長時間であったことから、通勤練習を開始してから約2週間で通勤練習は中止となった。

原告は、通勤練習の中止後、被告会社に対し、流通加工センターには、原告に対してパワーハラスメントを行った従業員がおり、復帰は非常に怖い旨伝えたが、被告会社は、復帰先を変更することはなかった。

原告は、平成23年8月30日、被告会社に対し、退職届を提出した。その後、原告は、本件退職の意思表示は錯誤により無効であるとして、労働契約上の地位があることの確認及び本件配転命令が安全配慮義務違反に当たるとして損害賠償請求を行った。

具体的な事例における留意点

◆【無効】ピジョン事件：東京地裁平成27年7月15日労判1145号136頁
(判決の概要)

・判断枠組み

→裁判所は、東亜ペイント事件の判断枠組みを示しつつ、「精神疾患を有する者に対する転勤命令は、主治医等の専門医の意見を踏まえた上で、当該精神疾患を増悪させるおそれが高いといえる場合のほか、増悪させないために現部署から異動させるべき必要性があるとか、環境変化による増悪のおそれを踏まえてもなお異動させるべき業務上の必要性があるなど、**健常者の異動と比較して高い必要性が求められ**、また、労働者が受ける不利益の程度を評価するに当たっても上記のおそれや**意見等を踏まえて一層慎重な配慮を要するもの**と解すべき」と判示した。

・業務上の必要性

→原告の反応性抑うつ状態等の主たる原因が「仕事量の増加による過労とストレス」との診断書の記載から原告の疾患との関係で転勤まで必要とする状況にあったとは読み取れず、本件配転命令に当たり、**主治医等の専門医の意見を聴取するなどしていないこと**及び原告が所属していた部署に余剰人員が生じたのは、当該部署が所管する業務の内容が減少したわけではなく、被告会社が講じた人事措置によって生じたものである。原告は時短勤務による就労が可能との診断書が提出されていたのだから、必ずしも原告が余剰人員となるような人事措置を講ずる必要があったのか疑問であり、本件配転命令を命ずる**必要性は非常に弱いもの**と認定。

・不利益の程度

→片道2時間半程度を要する通勤時間は、それ自体が一般的な通勤時間を大きく超え、流通加工センターでの業務自体による負担が軽いものであったとしても、通勤時間を含めると、全体としての負担が軽いものであったとは言い難く、**疾患等に与える影響は軽視できず、原告が被る不利益は大きい**と認定。

具体的な事例における留意点

◆【有効】千葉地裁松戸支部平成24年5月24日労経速2150号3頁
(事案の概要)

原告は、被告会社において産業廃棄物収集運搬ドライバーとして雇用され（雇用契約書にも「ドライバー」と記載）、原則一人体制で、担当地域に赴き、複数の顧客先を巡回し、廃棄物を素手でつかんで、または、スコップ等でかき集めるなどしてドラム缶に詰め込み、回収したドラム缶をトラックの荷台に積み上げ、回収する作業に従事していた。1日に回収・運搬するドラム缶は15本程度（月に200本程度）で、1缶当たり250ないし350キログラムであった。

しかし、原告は、回収作業中に腰や膝に激痛が走り、歩くこともままならない状態が二度生じた。被告会社は、原告の傷病具合を勘案し、工場職に異動することを命じた（以下「本件配転命令」という。）。工場職の内容は、ドライバーが回収してきたドラム缶の積み下ろし、廃棄物の処理作業等である。

原告は、被告会社とドライバー職の職種限定合意を締結しているため、原告の同意に基づかない本件配転命令は無効であり、仮に、被告会社に配転命令権があるとしても、権利濫用であり無効である旨主張した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】千葉地裁松戸支部平成24年5月24日労経速2150号3頁

(判決の概要)

・職種限定合意

→たしかに、雇用契約書には「ドライバー」との記載はあるものの、就業規則に職務の変更等を命ずることができる旨の規定があり、被告会社においては従前からドライバーから工場職に異動する従業員が年間5名程度いることから、原告の職種をドライバーに限る旨の合意があったと認めることはできないと認定した。

・権利濫用に係る判断枠組み

→雇用契約締結の経緯、原告が従前ドライバーとして就労していたこと、ドライバーと工場職の業務内容の違いに照らせば、被告会社における業務上の必要性は相当程度のものであることを要し、また、不当な動機ないし目的のものにされたものである場合においては、権利濫用に当たる旨判示しつつ、以下のとおり、権利濫用ではないと認定した。

・業務上の必要性

→ドライバー職は一人で客先を回ること、重量物を一人で持つことがあり、長距離の運転を行うことから、安全配慮義務及び業務の円滑な遂行の見地から、**本件配転命令を出すべき業務上の相当程度の必要性がある**と認定した。なお、主治医は、「原告がドライバー職に復帰したいとの意欲を有し、工場職よりドライバー職の方が身体的負担も少ないと申し出ているのであれば、ドライバー職に就くことを拒む必要はない」との意見を述べたが、主治医は、**具体的な業務内容がつかめていなかったこと**、上記意見は原告の身体に対する影響について医学的見地から述べたものであって、被告会社の業務上の必要性については判断したものとはいえないことから、同意見をもって、業務上の必要性を否定することはできない旨認定した。

具体的な事例における留意点

◆ 2つの裁判例及び判例を踏まえた実務上の留意点

- ・ 何らかの疾患を抱えている従業員に対する配転命令については、当該疾患への配慮の観点から、**健常者の場合とは異なる視点から業務上の必要性や不利益の程度が評価される可能性がある**ため、配転命令を行うに当たっては慎重な検討が必要となる。
- ・ 配転命令を命じるに当たっては、身体的又は精神的疾患を問わず、本人の言い分だけでなく、**主治医等の専門医の判断も考慮すべき**。ただし、当該主治医が会社の業務についてあまり理解していないと見受けられる場合には、**産業医や指定医の判断を仰ぐことも検討する**。
- ・ 私傷病を配慮した配置転換については、片山組事件判決を踏まえて、当該労働者が希望するのであれば、**配置される現実的可能性のある他の業務の有無についても検討が必要**となる。

具体的な事例における留意点

◆【参考】片山組事件・最判平成10年4月9日労判736号15頁
(事案の概要)

建築工事現場で長年にわたり現場監督業務に従事してきた原告が、バセドウ病のため現場作業に従事できないと申し出たところ、会社が「自宅治療命令」を発し、復帰までの約4か月間を欠勤扱いとして、賃金を支給せず、冬期一時金を減額したため、組合委員長である原告が、右業務命令を不当労働行為に当たり無効とし、賃金等の支払いを請求した事案である。

(判決の概要)

労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、**その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当**であると判示。

具体的な事例における留意点

◆相談事例④

管理職として約30名の部下を率い、多数の実績を積み重ねていた女性従業員が妊娠出産により、産休・育休を取得しました。

育休からの復帰の際、当該従業員の所属部署が経営改善のために消滅していたこと、当該従業員から育児に励んでいると聞いていたこともあり、当該従業員に配慮し、部下は与えず、従前よりも責任と業務負担が、ある程度軽減されたポジションへの配転命令を発令しました。

しかし、当該従業員から、当該命令は、部下も与えられず、自身のキャリアを無に帰すものであり無効である、従前と同様のポジションに戻してほしいと申し出てきました。

当該従業員に対する配転命令は、有効でしょうか。

具体的な事例における留意点

◆【無効】アメックス事件・東京高裁令和5年4月27日労判1292号40頁 (事案の概要)

原告は、クレジットカードを発行する被告会社において、当時の副社長から女性管理職のロールモデルであると言われ、個人営業部の部長であるチームリーダーに就任し、37名の部下を有していた。原告は、第1子を妊娠・出産したため、産前産後休業及び育児休業を取得した。その後、原告は、職場復帰したが、原告の復帰前に原告のチームは組織変更により消滅しており、別の部門が新設されていた（以下「本件新設部門」という。）。

被告会社は、復帰した原告に対し、本件新設部門のマネージャー（以下「本件マネージャー」という。）に配置した（以下「本件配転命令」という。）が、この際、原告の部下は0人であり、その理由として、「今の状況を考慮した時に、要は自分である程度・・・ハンドルできる状況の方がいいだろう」と説明した。なお、本件配転命令は降格等を伴うものではなく基本給等の減額はなかったが、役職の変更によって業績連動給は減少した。

原告は、本件マネージャーとして勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認等を求めて被告会社を提訴した。

具体的な事例における留意点

◆【無効】 アメックス事件・東京高裁令和5年4月27日労判1292号40頁

(判決の概要)

・判断枠組み

→裁判所は、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、育児休業等を理由として、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、原則、育児法10条及び均等法9条3項が禁止する不利益取扱いに当たるが、**当該労働者の自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認める合理的理由が客観的に存在する場合又は業務上の内容や程度及び有利若しくは不利な影響の内容や程度に照らして、当該措置につき育児法等の趣旨及び目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するときは、不利益取扱いに該当しないと判示しつつ、以下のとおり、本件配転命令は、不利益取扱いに該当し、人事権を濫用したものと認定した。**

・事実認定

→本件マネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少する等の不利益の他、何よりも、妊娠前まで実績を積み重ねてきた**原告のキャリア形成に配慮していない旨認定した。**

原告は、妊娠前には37人の部下を統率していたにもかかわらず、一人の部下もつけずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく優先業務として自ら電話営業をさせたことは、業務上の必要性が高かったとは言い難い旨認定した。また、被告会社は、原告復帰前に、復帰後の業務について半ば一方的に説明するのみで、原告は、部下が付けられないことに戸惑い、渋々ながらこれを受け入れたにとどまるものであったことを認定した。

以上から、本件配転命令につき、原告が自由な意思に基づいて承諾した事実はなく、育児法等の趣旨及び目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するということもできないとして、同法上の不利益取扱い及び人事権の濫用であると認定した。

具体的な事例における留意点

◆【無効】安藤運輸事件・名古屋高裁令和3年1月20日労判1240号12頁 (事案の概要)

原告は、被告会社に転職する以前から、運送業を営む会社に勤務し、配車業務や運行管理業務に従事しており、運行管理者の資格を取得していた。運行管理者は、事業用自動車の安全運行を管理する専門職で、道路運送法及び貨物自動車運送法に基づき、事業用自動車の運転手の乗務割の作成、休憩・睡眠施設の保守管理、運転者の指導監督、点呼による運転手の疲労。健康状態等の把握や安全運行の指示等を行う者である。

原告は、被告会社と期間の定めのない雇用契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していたが、被告会社から倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたことに対し、運行管理業務以外の職種には一切就かせないという職種限定合意が存在したこと等を理由に本件配置転換命令が無効であると主張して、倉庫部門において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求めた事案。

具体的な事例における留意点

◆【無効】安藤運輸事件・名古屋高裁令和3年1月20日労判1240号12頁（判決の概要）

・職種限定合意

→職種限定合意があることを直接的に裏付ける雇用契約書などの書面がないこと、被告の就業規則には職種限定を前提とした規定はなく、他方で、業務の必要により職種の变更があり得ることが規定されていたことなどから、原告を運行管理業務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あったと認めることはできないと認定した。

→もっとも、被告では運行管理業務を行える人材が不足していた経緯、入社の面接時の説明内容などから、原告が被告において運行管理者の資格を活かし、**運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであり、法的保護に値する**といわなければならない、と判示した。

・権利濫用に関する判断

→本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、会社において、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする**原告の期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、原告に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものである**と認定し、本件配転命令は、権利濫用に当たり無効と解するのが相当である旨判示した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】 E L C ジャパン事件・東京地裁令和2年12月18日労判1249号71頁 (事案の概要)

原告は、化粧品等及びその原材料の製造、販売及び輸出入等を目的とする被告会社（被告会社は、ニューヨーク州に本社を置く日本法人である。）において、製品企画開発部のマネジメントグループのマネージャー（等級はM2）として勤務していた。ニューヨーク本社のグローバル統括本部の下にAPACがあり、被告会社の製品企画開発部はAPACの指揮命令下にある。

ニューヨーク本社及びAPACは、APACのスキンケア製品の製品企画開発の拠点を香港、中国及びソウルに集約し、日本の拠点については廃止することを決定し、これに伴い、原告が所属していた部署及び役職も廃止されることとなった。

被告会社は、原告に対し、上記組織変更を理由に、退職勧奨を行ったが、原告はこれを拒否した。その後、原告は、社外に存在する製品開発に利用可能な新技術を社内に紹介する業務を行う部署のアシスタントマネージャー（等級はM1）に降格した。さらに、その後、APACは、同部署を解体し、さらに組織変更を行った結果、原告が就いていたアシスタントマネージャーの役職も廃止されることとなった。

被告会社は、原告に対し、2度目の退職勧奨を行ったが、原告はこれを拒否。その後、被告会社は、原告に対し、被告会社内のメール業務のほか、職場環境の整備に関する業務を行うメール室にて、社内便の集荷及び配布業務に従事するよう命じた（以下「本件配転命令」という。）。メール室には、原告以外に5人の従業員（70歳のリーダー格の正社員及び障がい者である従業員4人）が所属し、メール室に原告以外の正社員が配置転換されたことはなかった。

原告は、メール室で勤務する雇用契約上の義務を負わないことを確認する訴え等を提起した。

具体的な事例における留意点

◆【有効】 E L C ジャパン事件・東京地裁令和2年12月18日労判1249号71頁
(判決の概要)

・業務上の必要性

→原告は、製品企画開発に関する業務に従事し、また、賃金水準面でもM2以上のグレードの役職を希望しているが、その当時、担当者に空きがあった役職の中には給与水準、専門性、経験等の点で原告の希望に見合うものはなかった。そのため、被告会社は、**原告の賃金水準を確保でき、専門性や経験の点で業務の遂行に支障が生じることがない本件配転命令を行った**。そうすると、本件配転命令は、組織変更に伴い原告が就いていた役職が廃止されるために行われたもので、業務上の必要性があったと認定した。

・不当な動機・目的

→原告は、本件配転命令が、2度に渡る退職勧奨に応じなかった原告を排除するために行われたものである等と主張するが、本件配転命令が組織変更に伴い原告の役職が廃止されたことに伴って行われ、また、**×ール室の他に原告を異動させるべき適切な役職がなかった**のであり、これに反し、被告会社からの退職勧奨に応じなかった原告を排除する目的で行われたと認めるべき証拠はない旨認定した。

・不利益の程度

→原告は、本件配転命令により原告のキャリア形成や賃金の点において不利益があった旨主張するが、原被告間の雇用契約において**原告のキャリア形成に対する期待が法的利益として保護されるべき事情があったとは認められず**、本件配転命令により原告の賃金は変動していないため、不利益が生じたとは認められない旨認定した。

具体的な事例における留意点

◆ 3つの裁判例を踏まえた実務上の留意点

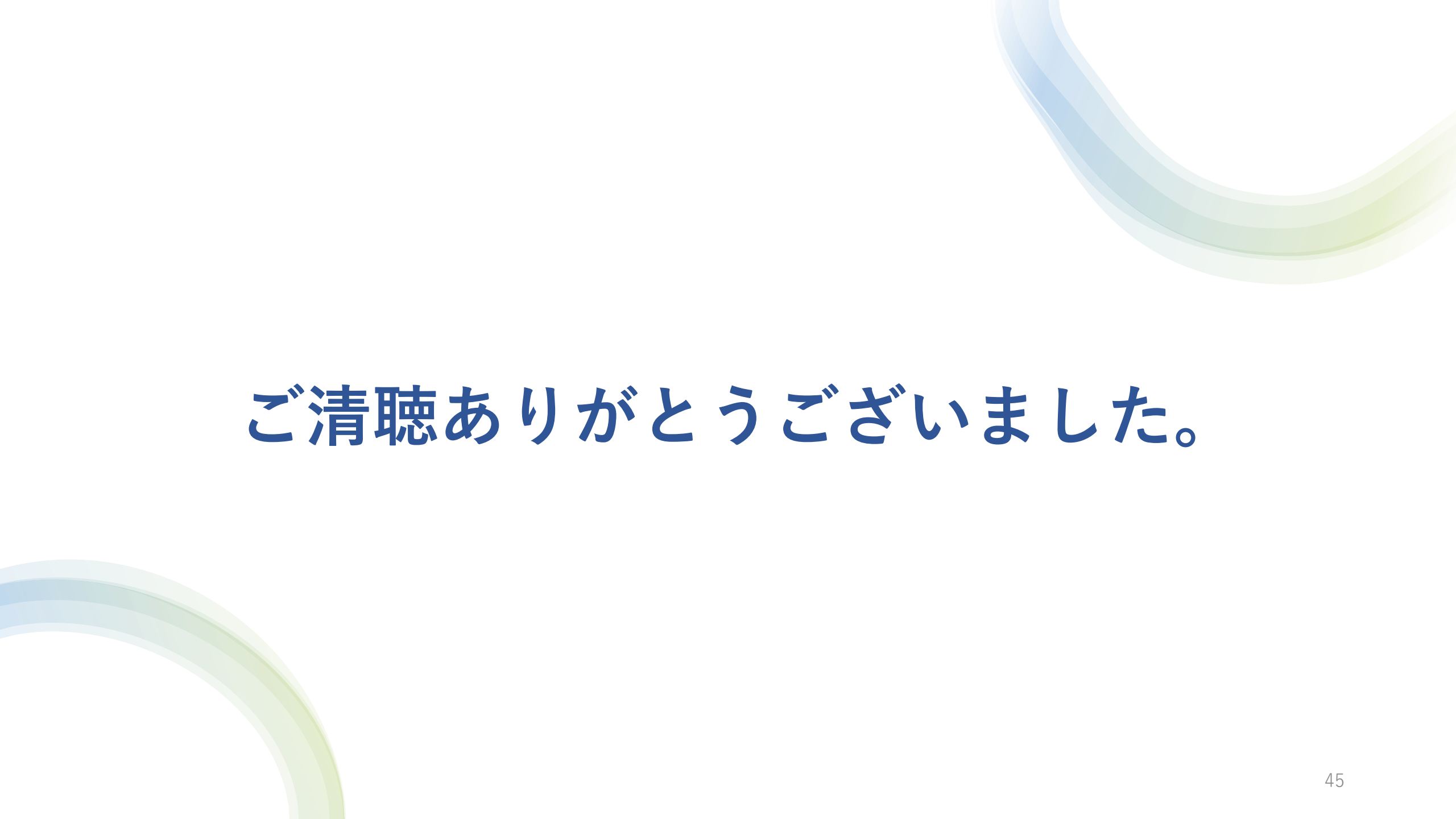
- ・ キャリア形成に対する期待は、「単なる労働者の一方的な期待等にとどまるのではなく、使用者との関係において法的保護に値する」と判示される事案もある。
- ・ キャリア形成に対する期待が法的に保護されるか否かは、雇用契約締結の経緯、労働者の経歴、労働者の業務内容、就業期間中に使用者が労働者に対しキャリア形成に対する期待を抱かせるような言動等を行っていたか否か等が考慮されている。
- ・ アメックス事件では、配転命令を違法と判断したが、あくまで「業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないもの」について、原則として育休法等が禁止する不利益取扱いに該当すると判断したのであり、育休から復帰した管理職女性従業員に対し、業務の負荷等に鑑みて、適材適所の観点から軽減業務に配置転換することの一切が禁止されるものではないと考えられる。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 配転命令権の意義及び根拠
- 4 配転命令権の限界
- 5 具体的な事例における留意点
- 6 最後に

最後に

- ・ご紹介した事例からわかるとおり、配転は、従業員の勤務形態の変化（育休、産休、介護など）や、問題従業員への対応の一環で検討する場面も多い。
 - ・そのようなケースでは、特にトラブルへと発展しやすいため、配転を命じる際には注意が必要となる。
 - ・一方で、職種限定同意や降格を伴う配転については、契約書や就業規則の整備によって、事前に紛争を予防できる可能性もある。
- ➡配転命令を行う際には、多方面にわたる検討が必要となるため専門家として慎重な判断が必要です。お困りの際にはASCOPEにご相談ください。



ご清聴ありがとうございました。