

従業員の転勤拒否への対応

当社は各地に支店を持つ会社です。当社の福島支店に勤務する従業員Aに対し仙台支店への転勤を命じたところ、Aは「福島市にある持家で家族と暮らしており単身赴任をしたくない」との理由で転勤を拒否しています。当社の就業規則には「業務上の都合により従業員に配転を命ずることがある」との規定がありますが、どのように対応すべきでしょうか。

1 配転命令の根拠

配転（配置転換）とは、同一企業内で労働者の職種、勤務内容、勤務場所等を長期に亘って変更する人事異動のことを意味します。勤務地を変更する配転については「転勤」と呼ばれています。配転は企業における従業員の補充、定期的人事異動、余剰人員の雇用調整などを目的として広く行われています。

使用者の配転命令の根拠について特に法律の規定があるわけではなく、労働契約の趣旨から認められる場合、あるいは就業規則や労働協約に業務の都合により配転を命ずることができる旨の規定がある場合には、使用者は個別に労働者の同意を得ることなく配転を命ずることができるものと考えられています。

2 配転命令の限界

使用者に配転命令権が認められるとしても、配転命令権の行使が無制限に許されるわけではありません。

(1) 労働契約上の制限

労働契約において職種（例えば医師、看護師、アナウンサー等特殊な資格、技術を要するもの）を限定して採用した場合、他の職種（例えば一般事務）に配転するには、労働者本人の同意が必要です。また、勤務場所を決めて採用した場合、住居の変更を伴うような配転をするには労働者本人の同意が必要です。

(2) 法令上の制限

国籍、信条、社会的身分を理由とする不利益配転は「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別取扱をしてはならない」と規定する労働基準法 3 条違反となり無効です。

女性であることを理由とした差別的配転は、男女雇用機会均等法 6 条違反となり無効です。同法 6 条には、事業主は労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練、職種及び雇用形態の変更等について、労働者の性別を理由として差別的取扱をしてはならないと規定しています。

労働組合法 7 条の不当労働行為にあたるような配転命令は無効です。判例においても、会社の合理化案に反対する少数組合が執行部を構成していた神戸分会の委員長であった労働者を神戸から金沢に転勤させた事案について「配転命令が会社の設定した人事異動の基本方針では説明困難であって、基本方針以外の他の事情を考慮してなされたものであるといわざるを得ないこと、配転命令によって被る労働者の不利益、組合役員選挙に対する会社側の干渉等の事実から、本件配転命令は会社が労働者の正当な組合活動を嫌悪して、そのことのゆえになされた労働者に対する不利益取扱いであると認められるから不当労働行為として無効である」と判示したものがあります（最判平成 5 年 2 月 12 日、朝日海上保険事件）。

3 東亜ペイント事件最高裁判決

配転が労働契約の範囲内であり、法令によって禁止されている行為にあたらない場合であっても、配転命令が権利濫用として無効とされる場合があります。

配転命令が権利濫用にあたるかどうかを判示したものとして、東亜ペイント事件最高裁判決（最判昭和 61 年 7 月 14 日）があります。これは大学卒で営業部に配属されていた従業員について会社が神戸事務所から名古屋事務所への配転命令を下したところ、同従業員がこれを拒否したことから、会社が同従業員を懲戒解雇したという事案です。

この事案について裁判所は「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許さ

れないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき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・目的をもつ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。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつ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である。」と判示したうえで、「本件についてこれをみるに、名古屋営業所の金永主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、主任待遇で営業に従事していた被上告人を選び名古屋営業所勤務を命じた本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであることができる。」とし、家族状況をも考慮したうえで「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、同事案における転勤命令は権利の濫用にあたらないと判示しました。

4 当社の対応について

当社の就業規則上「業務上の都合により従業員に配転を命ずることがある」との規定があることから、労働契約上の制限や法令違反、権利濫用と認められる特段の事情がない限り当社はAに配転を命ずることができます。

Aは当社の配転命令を拒否しているとのことですが、当社としてはAに対して配転の必要性について説得を試みたり、円満な解決をはかるためには配転に伴いAに生じる不利益を減少させる措置（例えば別居手当の支給、配転先における家族用社宅ないし単身赴任用社宅の提供、持家の管理の申出など）を講じたりすることも考えられます。Aが配転命令に従わない場合に最終的にはAに対する懲戒等の手段を検討すべきことになるでしょう。