

M&P Legal Note 2015 No.3-1

# 近時の裁判例の動向も踏まえた 従業員の配置転換に関する実務 上の留意点

2015年7月1日

松田綜合法律事務所  
弁護士 兼定 尚幸

## 1 配置転換に関する近時の動向について

近年、従業員の配置転換に関して、東京高等裁判所平成23年8月31日（オリンパス事件 判例時報2127号124頁、東京地方裁判所平成25年11月12日判決（リコー事件）、最高裁判所平成26年10月23日判決（いわゆるマタハラ判決 M&P ニュースレター2015年1月号においても取り上げております。）等の重要判例が多数下されております。また、日本社会においても限定正社員等の多様な雇用形態が広がりつつあることから、配置転換について従来とは異なる議論がなされるようになってきました。

今回は、会社の労務管理の視点から、近時の裁判例の動向も踏まえて従業員の配置転換について検討してみたいと思います。

## 2 配置転換に関する基礎知識

配置転換における「配置」とは、会社内で労働者を一定の職務につけていること又はつけている状態をいい、より具体的には、従業員が従事すべき職務の内容（職種）と就労の場所（勤務地）を

意味します。したがって、配置転換（配転）命令とは、会社が従業員に対して当該従業員の職務の内容（職種）や就労の場所（勤務地）を変更するよう命じることを言います。

大多数の会社においては、就業規則上に従業員に対して配置転換を命じることができる旨の包括的な規定が置かれているかと思えます。

もともと、このような包括的な規定が就業規則に存在するからと言って、会社の従業員に対する配転命令が無制限に認められる訳ではありません。

一般的に、以下のような場合には、配転命令が無効と解されています（東亜ペイント事件 最高裁判所昭和61年7月14日 労働判例477号6頁）

- ① 業務上の必要性がない場合
- ② 不当な動機・目的をもってなされた場合
- ③ 従業員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場合

また、上記①ないし③とは別の視点として、

- ④ 職種・勤務場所限定の合意がある場合

においても、当該合意内容に反した配転命令が無効とされる場合があります。

以下では、裁判例で争われた具体的なケースに沿って、配転命令の有効性について検討していきます。

### 3 配転命令の業務上の必要性が否定された事例

配転命令の業務上の必要性を否定し、配転命令を無効とした裁判例として、神戸地方裁判所平成16年8月31日判決（労働判例886号5頁）があります。当該裁判例の事案では、従業員が配転命令によって命じられた職務は、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であり、それ自体業務とは評価し難いものでした。また、当該裁判例では、当該従業員が従前従事していた部署において当該従業員に従事させるべき業務がなかったとは言えず、会社の配転命令は従業員から実質的に仕事を取り上げているに等しいと判示しています。

なお、上記裁判例では、会社の配転命令が②不当な動機・目的をもってなされたこと及び③従業員に対して通常甘受すべき程度を著しく超えた不利益を負わせたことも併せて判示しています。

### 4 配転命令の不当な動機・目的が認定された事例

もっとも、配転命令の効力を否定する一連の裁判例の傾向としては、配転命令の業務上の必要性自体は一応肯定した上で、様々な事情を考慮して配転命令が不当な動機・目的をもってなされた旨認定している場合が多いと言えます。

例えば、前述の東京高等裁判所平成23年8月31日判決は、会社の従業員に対する配転命令について、会社が当該従業員のコンプライアンス室に対する内部通報行為に反感を抱き、本来の業務上の必要性とは無関係にしたものであり無効と判示していますが、同判決は、配転命令の業務上の必要性そのものを否定した訳ではありません。もっとも、同判決は、当該配転命令の業務上の必要性について疑問を呈した上で、その他の様々な事情を

考慮すると上記不当な目的が認められると判示しています。ですので、同判決においては、配転命令に関する業務上の必要性の程度が配転命令の動機・目的の認定に当たり斟酌されていると言えます。

また、前述の東京地方裁判所平成25年11月12日判決も、配転命令（同判決の事例においては出向命令）の業務上の必要性は一応肯定したものの、希望退職面談が数回重ねられた後に従業員に対する配転命令が下されたことや、従業員の上司が具体的な出向先及び業務内容も知らなかったことや、出向先における従業員の業務が立ち仕事や単純作業が中心であり、個人の机もパソコンも支給されておらず、従業員にとって身体的にも精神的にも負担が大きい業務であったことなどから、配転命令が不当な動機・目的をもってなされた旨判示しました。

### 5 配転命令が従業員に対して著しい不利益を負わせる旨認定された事例

配転命令が従業員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判断される場合は、典型的には、当該従業員が家族を介護する必要があるにもかかわらず遠隔地に転勤命令を下される場合です。

例えば、東京地方裁判所平成14年12月27日決定（労働判例861号69頁）は、重症のアトピー性皮膚炎の子らの育児をする必要がある共働きの夫婦における夫を遠隔地へ転勤させることについて、転勤命令に業務上の必要性を認めつつも、従業員の被る育児の不利益が通常甘受すべき程度を超える不利益であるとして、配転命令（転勤命令）を無効と判断しました。

また、大阪地方裁判所平成9年10月14日決定（日本ヘキスト・マリオン・ルセル事件 判例タイムズ962号152頁）は、従業員の実母が病気に

罹患し 1 人暮らしや施設の利用が困難であり、従業員の他の兄弟が実母の面倒を看ることができないという事案において、当該従業員を遠隔地に転勤させることは当該従業員にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益に当たるとして配転命令（転勤命令）を無効と判断しました。

介護の必要性以外では、会社の配転命令の結果従業員の職位が変更になる場合も、「配転命令が従業員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」と判断される可能性があります。例えば、前述の神戸地方裁判所平成 16 年 8 月 31 日判決の事案では、配転命令の結果従業員の職位が低下しましたが、同判決は、職位毎に給与レンジが異なるため職位の低下によって将来の昇給の可能性があることや、職位が会社の従業員の昇進、昇格及び昇級の基準となることなどを考慮して、従業員が当該配転命令により受ける不利益は通常甘受し難い旨判示しています。

なお、前述の最高裁判所平成 26 年 10 月 23 日判決（いわゆるマタハラ判決）についても本項目で一言触れておきます。同判決は、前記 2 で取り上げた配転命令が無効となる 4 つの場合に該当するか否かについて議論したのではなく、女性従業員が妊娠中の軽易業務への配置転換を命じられ、かつ、それを契機として降格させられたことが男女雇用機会均等法（正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）9 条 3 項に違反するか否かを議論したものです。このように、同判決は、女性従業員が妊娠中に配置転換を命じられること一般について議論したのではなく、あくまでも上記条項の解釈論として降格命令の有効性を判示したにすぎません。ですので、同判決は、前記 2 で取り上げた配転命令に関する一般的な判断枠組みを変更するものではないと考えられます。

## 6 職種・勤務場所限定の合意が認められた事例

従来、会社が従業員を雇用する際には、職種も勤務地も限定せずに雇用し、雇用契約書の中でも職種や勤務地を限定しないことが一般的でした。

ですので、その場合には、会社が従業員に配置転換を命じ、これに対して従業員が「職種や勤務地を限定して雇用された」と主張しても、裁判所が当該主張を認めることはごく例外的な場合に限られました。

職種限定の合意を認めた裁判例としては、例えば、東京地方裁判所昭和 51 年 7 月 23 日決定（日本テレビ放送網事件 労働判例 257 号 23 頁）は、アナウンサーとして採用された従業員に対して他職種への配転を命じた事例において、種限定の合意を認めて当該配転命令を無効と判断しました。

また、東京地方裁判所平成 10 年 9 月 21 日判決（学校法人東邦大学事件 労働判例 753 号 53 頁）は、看護師を採用後、当該看護師に対して看護師の募集業務及び看護師の離職防止業務を担当する看護問題対策室への配転を命じた事例において、看護師という職種限定の合意は認めたものの、当該配転命令が看護師業務とは必ずしも異なる職種への異動ではないとして配転命令自体は有効と判示しました。

今後の裁判例としては、東京地方裁判所平成 10 年 9 月 21 日判決のように、職種限定の合意は比較的柔軟に認定した上で、配転命令が合意された職種の範囲内かどうかを判断するものが増えていくものと予想されます。

他方、勤務場所を限定する黙示の合意が成立していたと判断した裁判例としては、大阪地方裁判所昭和 53 年 3 月 17 日決定（品川工業事件 労働判例 298 号 66 頁）、新潟地方裁判所昭和 63 年 1 月 11 日決定（西村書店事件 労働判例 519 号 103

頁)、大阪地方裁判所平成9年3月24日判決(新日本通信事件 労働判例715号42頁)等が挙げられます。

## 7 実務上の留意点

では、以上の事例検討を踏まえて、会社が従業員に対して配置転換を命じる際の実務上の留意点を検討します。

まず、実際問題として、配転命令が会社のリストラクチャリングの際になされることが多いという実情があります。ですので、業務の効率化やコストカットのために、余剰人員を他の部署や事業所に配置転換したり、希望退職を募った後や退職勧奨を行った後に従業員を配置転換する事例が多いかと思えます。このような場合でも、従業員に配転命令を下すことが常に不可能であるという訳ではありませんが、配転を命じられた従業員が当該配転命令につき不当な動機・目的があるとしてその有効性を争ってくるリスクがあります。このようなリスクを少しでも減らすためには、会社から従業員に対して、①なぜ会社のリストラクチャリングが必要か(業務上の必要性)、②なぜ当該従業員が敢えて配置転換されなければならないか(人選の妥当性)、③配置転換後に当該従業員がどのような業務を行い、そのことが当該従業員のキャリアにとってどのようなメリットがあるか(配置転換の相当性)等を具体的に説明する必要があります。また、このような説明の機会をできる限り複数回設け、従業員の疑問や不安にできる限り応えるという姿勢を伝えることも重要です。その上で、このような一連の手続を記録化し、万が一

異動後に従業員から会社の配転命令につき「不当な動機・目的をもってなされた」などと主張された場合には、合理的な根拠及び十分な資料を以て反論できる準備をしておく必要があります。

また、会社が従業員を勤務地、職種を限定した限定正社員として採用する場合には、当該従業員に対する配転命令については通常よりも大幅な制約が生じることに留意する必要があります。ですので、限定正社員として従業員を採用するに当たっては、当該従業員を他の職種や勤務地で活かす余地をどれだけ持たせるかという観点からもその当否を検討する必要があります。

いずれにしても、配置転換を巡るトラブルをできる限り少なくするためには、会社が従業員と普段から信頼関係を築いておき、会社の配転命令につき従業員が疑心暗鬼になる可能性を少しでも減らすことが重要です。

以上を前提に、日頃の従業員の労務管理に努めて頂きますと幸甚です。

---

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士 兼定 尚幸  
kenjo@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所  
〒100-0004  
東京都千代田区大手町二丁目6番1号  
朝日生命大手町ビル7階  
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為されないようご留意下さい。