

配転命令

1 配転命令とは

従業員の職務内容又は勤務場所、あるいはその両方が相当の長期間にわたって変更されることを「配転」といい、このうち、同一勤務場所（事業所）内の勤務箇所（所属部署）の変更が「配置転換」、勤務場所の変更が「転勤」と称されています。

長期雇用の労働契約関係においては、一般的に、労働協約や就業規則、労働契約上で、配転を命じることができる旨の具体的な定め（「都合により出張、配置転換、転勤を命じることがある」など）がある場合、使用者には労働者の個別的同意を得ることなく配転を命じる権限があるとされています（東亜ペイント事件/最二小判昭61. 7. 14労判477号 6 頁参照）。

2 配転命令の制限

一般的に使用者の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効とされる場合があります。

(1) 合意による制限

「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない」とされています（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件/最二小判令6. 4. 26労判1308号 5 頁）。もっとも、職種や業務内容が限定されている場合において、既存の職種・業務部門の廃止に伴って整理解雇が行われるときは、「労働者の同意が得られず、配転できない」という理由での解雇が直ちに有効とされるものではなく、使用者には整理解雇法理の判断枠組みに基づいた解雇回避努力が求められることに注意が必要です。

なお、勤務場所を限定する合意がある場合も、通常、職種や業務内容を限定する合意がある場合と同様に解されています。

(2) 権利濫用法理による制限

配転命令権は無制約に行使することができるものではなく、「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等、特段の事情の存する場合」には権利の濫用となるとされています（上記東亜ペイント事件/転居を伴う転勤命令を有効と判断）。

最近の裁判例では、育児・介護状況に関する使用者の配慮義務（育児介護休業法第26条）、ワーク・ライフ・バランス（労働契約法第3条第3項）の社会的要請の高まりを背景に、これらに対する配慮の有無を考慮するようになっていきます。さらに、労働者がその資格や経験を生かして就労を続けていくことへの期待を不利益性の判断において考慮した例（安藤運輸事件/名古屋高判令3. 1. 20労判1240号 5 頁）もあります。

3 改正労働基準法施行規則（令和6年4月1日施行）に伴う考慮事項

規則改正により、使用者に原則として書面（労働条件通知書）による明示を義務付けている事項（労働条件）に就業場所・業務の変更の範囲が追加されました。

これまでは、雇入れ直後の就業場所・業務を記載すれば足りるとされていましたが、今後は、労働条件通知書に記載された変更可能性の有無と変更の範囲に沿って、就業場所・業務の変更の可否・範囲が判断されることになると考えられるため、労働条件通知書で変更の範囲が明示されていない場合は基本的に就業場所・業務の変更が予定されていない（＝労働条件通知書に記載された就業場所・業務に限定する合意があった）と解される可能性があるため、就業場所・業務の変更の範囲に係る記載は慎重に検討しましょう。

POINT

- 使用者に配転命令権が認められるためには、就業規則等による根拠が必要です。
- 就業場所・職種を限定する合意がある場合や、配転命令権の濫用が認められる場合は、当該配転命令は無効となります。
- 令和6年4月1日から、使用者には就業場所・業務の変更の範囲についての明示が義務付けられています。