

「社労士便り 10 月」

(Vol. 139)

就業規則－10

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、「配転」です。配転とは、従業員の配置の変更であって、しかも職務内容又は勤務場所が相当長期間にわたって変更されるものをいいます。このうち、同一勤務地内の勤務場所の変更が配置転換、勤務場所の変更が転勤といったように区別することもあります。

また、配置転換や人事異動は個別労使トラブルが起こりがちであることから、就業規則にその内容を規定しておく必要があります。

● 就業規則の規定例

1. 会社は、業務上必要がある場合は、従業員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。
2. 会社は、業務上必要がある場合は、従業員を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
3. 配置転換・出向を命じられた場合は、正当な理由なく拒否することはできない。

● 配転命令の根拠

配転についての最高裁判例（東亜ペイント事件 最高裁二小判決 昭 61. 7. 14）があります。

当該事案は、全国展開している会社に大学卒業後、新卒入社した社員が大阪から名古屋への転勤を命じられたが、仕事を持つ妻、幼少の子（2 歳）、高齢の母（71 歳）との別居を余儀なくされる単身赴任であること等を理由に転勤を拒否したことに対し、会社は、就業規則の懲戒事由に該当するとして懲戒解雇したものです。

なお、i) 当該社員は母を扶養し、ii) 母は生まれてから大阪を離れたことがなく、iii) 保母をしている妻は保育所の運営委員として仕事を辞めることが困難であったという事情がありました。

最高裁は、「会社の労働協約及び就業規則には、会社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現に会社では、全国に 10 数か所の営業所等を置き、従業員、特に、営業担当者の転勤を頻繁に行っていた。当該社員は大学卒業資格の営業担当者として入社し、労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限

定する旨の合意はなされていなかった。したがって、会社は個別的同意なしに従業員の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。」としています。

このように、最高裁は、勤務地又は職種の限定の合意がない限り、配転のあり得ることを就業規則等に限定することで、それが両者間の労働契約の内容となり、この労働契約上の義務として従業員は配転命令に応ずる義務を負っていると判示しています。

● 配転命令権の濫用性の判断基準

配転命令が権利の濫用に当たる場合もあります。前記の最高裁判例では、i) 業務上の必要性がない場合、ii) 業務上の必要性が存する場合であっても、不当な動機・目的による場合、iii) 労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合など、特段の事情が存する場合には、当該配転命令は濫用になると判示しています。

つまり、労働者から同意を得ていない配転命令を行う場合には、上記のi)～iii)の事情に配慮をする必要があります。

なお、ii) 不当な動機・目的による場合とは、例えば、労働者を退職に導く意図でなされた配転命令や会社批判の中心人物に対する配転命令、労働組合の中心人物に対する配転命令が該当します。

● 勤務地限定の特約がある場合

上記の最高裁判例において、「労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされていなかった。」とあるように、使用者と労働者の間で、配転命令を制限する特約がある場合は、使用者が有する配転命令権は、その個別合意に拘束されることから、使用者は、労働者の同意がなければ転勤を命ずることはできないと解釈できます。

● 就業規則違反の労働契約

就業規則違反の労働契約について、労働基準法第13条（労働契約との関係）は、「労働契約と就業規則の関係については、労働契約法第12条の定めるところによる。」と規定しているところ、労働契約法第12条（就業規則違反の労働契約）は、「就業規則で定める基準に達しない労働契約（※）は、その部分については、無効とする。無効となった部分は、就業規則の定める基準による。」と規定しています。

前記の規定は、個別の労働契約で就業規則を下回る部分が無効となるのであるから、その反対に就業規則を上回る合意については、就業規則よりも優先することになると解釈できます。

したがって、勤務地を限定する合意が認められる場合、使用者は労働者の同意がなければ転勤を命ずることはできないということになるでしょう。

※ 就業規則で定める基準に達しない労働契約の例

就業規則に定められた賃金より低い賃金を労働条件の内容とする労働契約

(参考文献等)

- 労働法全書（平成 29 年版）：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
 - 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
 - 労働基準法（上）（下）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
 - 労働法第 11 版：菅野和夫著（弘文堂）
 - 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
 - 労働判例百選（有斐閣）
-
- プロフィール
特定社会保険労務士 佐藤 敦
平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録