

## 配置転換

弁護士 小川英郎

今回は、企業内の人事異動の問題について取り上げます。従来の「日本型雇用システム」においては、企業が労働者に対して安定した雇用を提供する代わりに、労働者に対して強い人事権を持つものとされ、労働者の配置については、使用者の権限であるとされてきました。

職種、職務内容、勤務場所が契約によって定まる「ジョブ型」であれば、そもそも職種等が使用者が一方的に変更することは予定されていないため、当然労働者の同意が必要となります。しかし、日本型の雇用慣行の下では、労働者は白紙の状態を採用されて、配置転換(以下、配転)・出向命令に服するものとされてきました。ここから、家族をおいて単身赴任させることも使用者の権限内であるとされる傾向が強くなります。

筆者は、7月に日本弁護士連合会の調査で韓国を訪問しましたが、韓国では「単身赴任」という概念自体がないと聞かされました。家族と一緒に暮らせないような転勤命令は、そもそも使用者も労働者も想定していないのです。考えさせられました。

日本の雇用慣行は、徐々に崩れてきているといわれます。今後、企業の人事権と労働者の生活とのバランスをより一層考えた法解釈が求められることになるでしょう。

### 1 東亜ペイント事件

配転に関するリーディングケースである最高裁判決の東亜ペイント事件(最高裁第二小法廷昭61.7.14判決、労働判例477号6頁)をまずみてみましょう。

本件原告は、1965年の大学卒業と同時に東亜ペイント社に入社し、子会社への出向や神戸営業所への転勤を



命じられた後、広島営業所への転勤を内示されました。しかし、母親が高齢(71歳)であり、保母をしている妻も仕事を辞めることが難しく、子どももまだ2歳という家庭の事情により、転勤を拒否したところ、会社から代わりに名古屋営業所への転勤を命じられましたが、これも拒否しました。本件は、会社が就業規則所定の懲戒事由にあたるとして労働者を懲戒解雇したという事案でした。原告は、本件配転命令が人事権の濫用にあたる主張をし、第一審判決、第二審判決ともに原告の主張を認めて、配転命令は無効であると判断しました。特に、ぜひとも原告でなければならないほどの事情はないことや、原告は転勤によって相当の犠牲を強いられることが考慮されました。ところが、最高裁はこの高裁判決を破棄して差し戻したのです。

最高裁は就業規則に配転を命ずることができる旨の規定があることから、会社は個別的同意なしに勤務場所を決定し、転勤を命ずる権限を有すると述べています。そして、配転命令権については、労働者の生活に影響を及ぼすことからその濫用は許されないとしつつも、「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」(下線は筆者注)と述べています。原則的に配転命令は権利の濫用とはならず、特別な事情があるときに限って例外的に無効になるとい

う労働者には厳しい判断でした(ただし、差戻審で和解が成立しています)。その後、同じ枠組みによって、配転命令が有効とされるものが増えていき、よほどのひどい事案でないとなかなか救済されなかったのです。

### 2 下級審での揺り戻し

しかし、このような感覚はあまりにも労働者の生活や家庭生活への配慮に欠けており、批判の強いところです。特に育児介護休業法(以下、育休法)の改正後は、下級審では、こうした傾向に対する揺り戻しが起きてきています。

特に、育休法の改正以降裁判例に変化の兆しが出てきました。

育休法26条は、就業場所の変更を伴う配転を行おうとする場合について、「当該労働者の子の養育または家族の介護の状況」への使用者の配慮義務を定めており、これを受けた厚生労働省の指針では、配慮すべき内容として、①子の養育または家族の介護の状況を把握すること、②労働者本人の意向を斟酌すること、③配置の変更で就業の場所の変更を伴うものとした場合の子の養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うことを定めています。

これを受けて、配転命令をするためには、労働者が被る不利益の内容、程度を勘案して、この受忍を相当とするだけの業務上の必要性、合理性が必要であるとして、事実上、原則と例外を逆転させた例(名古屋セクハラ〈K設計・本訴〉事件・名古屋地裁平16.4.27判決、労働判例873号18頁)や転居を伴う遠隔地への配転は、労働者に多大な負担を与えるものであるから、その不利益について十分考慮し、適正な手続きと公平さが必要であって、改正育休法26条の適用がある場合には、その配慮も必要とするもの(ネスレジャパンホールディング〈配転本訴〉事件・神戸地裁姫路支部平17.5.9判決、労働判例895号5頁)が出ています。

### 3 配転を無効とした事案

妻、長女(躁うつ病の疑い)、長男、二女(精神運動

発達遅延)と同居し、隣接地に居住する体調の悪い両親の面倒をみている労働者に対する帯広から札幌への配転についてはさすがに無効とされました(北海道コカ・コーラボトリング事件・札幌地裁平9.7.23決定、労働判例723号62頁)。

子の看護を理由とする配転拒否を認めた例として、明治図書出版事件(東京地裁平14.12.27決定、労働判例861号69頁)は、妻、長男(3歳)、長女(6カ月)と同居し、妻と共働きである夫の東京本社から大阪支社への配転について、子どもが重症のアトピー性皮膚炎で夫が単身赴任することはできず、妻が仕事を辞めなければならない事情が考慮されました。

また、前掲ネスレジャパンホールディング(配転本訴)事件は、改正育休法26条を指摘し、非定形精神病の妻と母親(要介護度2)の介護を理由とする配転拒否が認められた画期的な判決でした。

### 4 労働契約法3条3項の活用も

労働契約法3条3項は、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定して、使用者に対して、仕事と生活への配慮義務を課しています。したがって、今後はこの規定を活用して、育児・介護に限らず、生活全般についての不利益を理由とする使用者の配慮義務違反を主張し、権利濫用を主張していく事案が増えていくでしょう。

【毎月15日号掲載】



●小川英郎(おがわひでお)

1962年生まれ。京都大学法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属(常任幹事)。日弁連貧困問題対策本部事務局次長。解雇、賃金請求(割増賃金請求)、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、「問題解決労働法(2)賃金」(旬報社、2008年)、「法律がわかる事典」(共著、日本実業出版社、2002年)、「労働基準法がわかる事典」(日本実業出版社、2004年)、「働く人のための労働時間マニュアル Ver 1」(共著、日本労働弁護団、2005年)、「働くって?働くことに関する45のQ&A」(労働開発研究会、2007年)など。