



神奈川県

かながわ労働センター

転勤したくない、異動命令を見直してもらいたい

- ・持病のため、週1回の通院をしているが、通勤に片道2時間かかる支店に転勤を命じられた。
- ・上司に意見を述べたら「飛ばしてやる」と言われ、その後異例の転勤命令を受けた。
- ・突然転勤命令を受けた。理由を尋ねたが、全く要領を得ない。

◆ 基本のきほん

◎配転とは

配転(配置転換)は、同一企業内において労働者の配置を変え、職務内容や勤務場所を長期間変更するもので、異動、転勤とも呼ばれます。使用者が労働者に対して一方的に配転を命じることを配転命令と言います。

◎配転命令が有効になるには

(1)配転命令権の根拠があり、その範囲内であること

配転を命ずる根拠の規定(労働協約、就業規則、労働条件通知書等)が必要です。

就業規則や労働協約に、会社は業務上の都合により配転を命ずることができる旨の規定があり、これらの規定に従い配転が行われていることが必要です。

就業規則で配転命令権が規定されている場合でも、労働条件通知書で、職種や就業場所を限定する合意(特約)がある場合は、当該範囲を超えた配転命令は認められません(労働契約法第7条但書)

令和6年4月より、労働契約締結(または更新)時の労働条件明示において、配転等により変わる可能性がある就業場所・業務の範囲についても書面等による明示が必要とされています。

配転を命ずるにあたっては、労働契約書や就業規則に、配転について記載されていて、法令に違反していないなら、一般的には、配転命令は通常の人事権の範囲内と考えられています。

(2)法令違反ではないこと

- 労働組合に加入したこと等を理由とする不当労働行為となる配転ではないこと(労働組合法第7条1号)
- 国籍、信条、社会的身分による差別とならないこと(労働基準法第3条)
- 性別を理由にした差別的配転とならないこと(男女雇用機会均等法第6条)
- 妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする配転ではないこと(男女雇用機会均等法第9条3項)
- 育児・介護休業等を理由とした配転ではないこと(育児介護休業法第10条ほか)
- 労働基準法違反や労働安全衛生法違反の申告を理由とした配転ではないこと(労働基準法第104条2項、労働安全衛生法第97条2項)
- 育児介護休業法の「労働者の配置に関する配慮」義務(第26条)を果たしていること など

(3)権利濫用ではないこと

①業務上の必要性があること

東亜ペイント事件(最高裁昭61.7.14)では、その転勤先への異動が余人をもって替えがたいといった高度のものに限定する必要はなく、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されています。

②不当な動機や目的による配転ではないこと

業務上の必要性が全くないのに、不当な動機、目的に基づく場合、配転命令権の濫用として無効となる場合があります。

例えば、会社に対する批判的態度をとる労働者を避けるための配転や、退職を促す意図でなされた配転などがあります。

③配転により受ける不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えていないこと

労働者側の不利益として問題となるものに、労働者自身の健康問題や、育児・介護の支障等があります。これらは個別に判断されますが、使用者には、安全配慮義務(労働契約法第5条)や、配転に関する育児・介護への配慮義務(育児・介護休業法第26条)があります。

労働者の家族に対する介護等の高度の必要性がある場合には、使用者と労働者双方の事情を比較考量して、配転命令が権利濫用と認定され、無効となる場合もあります。

◆ 確かめましょう

- ☐ 配転理由は何ですか。
- ☐ 配転の命令を受けましたか。それとも単なる打診ですか。
- ☐ 配転を命ずることができる旨の就業規則等がありますか。
- ☐ 労働契約で、職種や勤務地の限定がされていますか。
- ☐ 業務上の必要性はありますか。その度合いは。
- ☐ 配転命令が他の不当な目的(嫌がらせや退職強要等)に基づくものですか。
- ☐ 労働者の被る不利益の度合いはどのくらいありますか。
- ☐ 対象者の人選は適当ですか。

こんな対処法があります！

◎会社に意思表示をする

労働者がどのような場合でも配転命令に従わなければならないかという点、決してそうではありません。配転命令権の濫用(労働契約法第3条第5項)や法令違反になる場合もあります。

しかし、法的に無効と思われても、従わないでいると、業務命令違反とされ、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。まず、次の事柄について確かめましょう。

●あなたが受けた指示は「命令」でしょうか。

命令ではなく、承諾するかどうか自由な場合は、断ることも可能です。

●命令の場合には、配転命令ができる範囲や根拠の確認 就業規則に配転の規定はあるか、職種や勤務地を限定した労働契約か、業務内容や就業場所は変更の範囲内の配転なのか、労働協約等の人事協議事項、同意事項に該当しないか確認します。

●法令違反や権利濫用に当たるかどうか。

①配転の指示をした趣旨・意図、②業務上の必要性、③人選の理由、④配転後の労働条件について、使用者に説明を求めます。

●配転により、ご自身が受ける不利益は何か。

◎県の労働センターに相談する

県の労働センターでは、労働問題全般について、電話や面接等で職員が相談に応じています。使用者とのトラブルを解決するため、ケースに応じて職員が使用者と労働者の間に入って、自主的な話し合いや解決に向けた「あっせん指導」をすることもあります。

なお、不当労働行為による出向命令等については、加入の労働組合より労働委員会に救済を申し立てることもできます。

◎労働基準監督署、都道府県労働局に相談する

総合労働相談コーナー等を利用することにより、労働局長が助言・指導したり、労働局に設置された紛争調整委員会が解決のお手伝いを行う制度もあります。

◎労働組合に加入し、団体交渉を行う

職場に組合がなくても、1人でも入れる地域の合同労組などに加入することができますし、職場内に新たに組合を結成し(2人以上で可)、問題解決を図っていく方法もあります。

◎弁護士に依頼する

費用はかかりますが、法律の専門的知識・経験から、労働問題全般について相談したり、代理人として交渉してもらうことができます。

◎裁判所を利用する

●交渉しても埒が明かないような場合、本人で可能な裁判所の手続きとしては、調停が考えられます。調停は、裁判所を通じた話し合いの手続きです。手続き等については、簡易裁判所にご相談ください。

●配転命令の根拠がない、根拠はあっても、法令に違反していたり、権利の濫用に当たる場合には、使用者に対して、配転命令の撤回を求めることができます。

●労働審判制度を利用することも考えられます。この制度は裁判ではありませんが、労働審判官(裁判官)1名と専門的な知識経験を有する労働審判員2名の合議によって、原則として3回以内の期日で迅速に審理を終えることとされています。話し合いによる解決(調停)を重視しますが、話し合いがつかない場合は審判を下す手続きです。手続き等については地方裁判所にご相談ください。

●労働審判制度で解決しない場合、あるいは最初から仮処分や本訴で配転命令等の効力を争うという方法もあります。元の職務内容、勤務場所での地位確認を求める訴訟を起こしたり、元の勤務内容、勤務場所での地位を「仮に定める」仮処分申立をすることも考えられます。手続き等については地方裁判所にご相談ください。

◎異議を留保しての配転

配転命令が不当だと考えても、その命令に従わないで拒否していると、解雇や、業務命令違反としての懲戒処分など、さらなる不利益を受ける可能性があります。

それらを避けながら裁判等をしてでも争おうとする場合、異議を留保して命令に従う旨の通知(必要に応じて内容証明郵便)を出し、ひとまず配転命令に従う安全策をとるのもひとつの方法です。

<参考>

異議を留保して命令に従う旨の通知(内容証明郵便)

ご 通 知

貴社の通知人に対する〇月〇日付の〇〇命令は、×××の理由により不当なものであり、承服できませんが、更なる不利益を避けるため、異議を留保してとりあえず命令先に赴任します。

(年月日等略)

◎配転に応じる場合でも条件を交渉する

やむを得ず配転に応じる場合でも、全体の状況を考えながら、自分の事情を使用者によく説明し、少しでも条件を良くするために協議した方が良いでしょう。