

—— 特集 ——

労働事件における判断の分水嶺

# 配転無効の認定ライン

弁護士  
佐野俊介 Shunsuke Sano弁護士  
竹ノ谷健人 Kento Takenoya

## I はじめに

一般的に配転とは、「従業員の配置の変更であって、職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるもの」をいい、このうち、同一事業所内の所属部署の変更を「配置転換」、事業所の変更を「転勤」と呼称している<sup>1</sup>。

次に、その法的根拠についてだが、配転の法的根拠を個別に定めた法令はない。そのため、配転は、使用者が労働者の同意を得て行うか、就業規則・個別契約等を根拠とする配転命令権に基づき使用者が労働者に対し命じるか、いずれかの方法により行うことになる。後者の方法による場合、配転命令権は、①不利益取扱いの禁止その他の強行法規に違反することなく（男女雇用機会均等法9条、育児介護休業法10条・16条、公益通報者保護法5条等）、②職種・勤務地等を限定する合意の範囲内で（労働契約法7条但書）、③権利濫用と評価されないよう行使しなければならない（同法3条5項）との制約に服する。

本稿では、紙幅の都合上、使用者が配転命令権に基づき配転を命じる際の制約のうち、上記②及び③を中心に、有効性の分水嶺について検討を行うが、かかる検討に当たってのリーディ

ングケースとしてAが、そして近時の判例としてBの2つの判例が挙げられる。

A [東亜ペイント事件] 最判昭和61年7月14日  
労判477号6頁

就業規則に「業務上の都合により社員に異動を命ずることがある。この場合には正当な理由なしに拒むことは出来ない」と定められている企業に、勤務地を大阪に限定することなく雇用された労働者が、広島営業所への転勤を命じられたという事案において、最高裁は「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」と判示した。

B [社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件] 最判令和6年4月26日  
労判1308号5頁

福祉用具センターの利用者からの相談に基づく福祉用具の改造及び製作並びに技術の開発に係る技術職として雇用された労働者が、当該労

1 菅野和夫=山川隆一「労働法」(弘文堂、第13版、2024年)681頁～682頁