

Q 配転を命じる場合の問題点

A

配転とは、同一企業内における職務内容や勤務場所の長期間にわたる変更のことをいいます。

配転には、長期雇用慣行の中で多くの職場、仕事を経験させることによる人材育成と、企業内で人員配置を調整し解雇せずに雇用を維持するための柔軟性の確保という2つの意義があると考えられています。

企業が配転を適法に行うためには、

- ① 労働契約上の根拠があること
- ② 権利濫用に当たらないこと

の2つが要件となります。

まず①については、就業規則の根拠規定などを通して、企業が従業員に対し配転を命じ得る権利が労働契約上の根拠を有すること（つまり、配転がありうるということが労働契約の内容となっていること）が必要です。

企業は、当該従業員に対しては、職種・勤務地限定の合意の範囲内でのみ、配転を命じることができることとなります。

次に②については、企業が配転命令権を有していたとしても、その行使が権利濫用に該当すれば、配転命令権の行使は無効です。

この点、いかなる場合に配転命令権の行使が権利濫用となるかについては判例法理が確立しており、

- ・ 業務上の必要性が存しない
- ・ 不当な動機・目的をもってなされた
- ・ 労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる

ものである場合の配転命令は権利濫用で無効になります

労働者に生じる不利益については、ケースごとに判断していくこととなりますが、従来の判例の傾向をまとめると次のようになります。

- ① 配転によって病気の家族の介護や看護ができなくなるような事情がある場合、不利益が著しく大きく配転命令は権利濫用であると判断される例が多い。
- ② 配転によって単身赴任を余儀なくされるといった事情は、不利益は生じるものの、著しく大きいとまではいえないとする例が比較的多い。

なお、育児介護休業法上、転居を伴う配転の際に企業は従業員の子の養育、

家族の介護の状況につき配慮する義務が定められており、この配慮の有無は、) 権利濫用か否かの判断において1つの考慮要素になっている。