

従業員の配置転換に関する留意点

虎門中央法律事務所
(商工研相談業務委嘱先)
弁護士

高橋泰史



Q 当社では、4月の異動期に際し、営業職の従業員を総務職に変更することを検討しています。配置転換により職種を変更することに、法的な問題はないでしょうか。その他、配置転換を行うにあたって留意すべきポイントを教えてください。



1. 配置転換の内容と配転命令権の根拠

A 「配置転換（配転）」とは、企業内における従業員の配置変更であつて、職務内容や勤務場所が相当期間にわたつて変更されるものを指します。

一般に、長期の雇用関係を予定するいわゆる正規従業員については、企業内の労働力の配分のほか、従業員の能力向上等の複合的な目的のために配転が行われます。部署や職種の変更を伴うことも珍しくはありません。

配転の本質は、使用者たる企業が一方的な命令により労働者の配置を変更する点にあり、人事権の行使にほかなりません。

従つて、使用者が従業員に対して配転を命じることができるのは、使用者の有する人事権の内に、労働者の職務内容や勤務場所を決定する権限（配転命令権）が含まれることが前提となります。

この点、判例においては、配転命令権の存否を判断するに際し、労働協約や就業規則上に配転命令に関する規定が存在するかという事情も考慮されています。このため、従業員の配転を行うことがあり得る企業においては、少なくとも、就業規則の一般条項として企業側が配転命令権を有することを規定するなど、使用者が配転命令権を保持することを明らかにしておく必要があります。

2. 配転命令の効力が争われる場面

前述の通り、使用者たる企業が、従業員に対して職種変更を伴う異動を命じることが可能ですが、配転命令権を無制限に行使できるわけではありません。具体的な事情によっては、無効とされることもあります。

(1) 職種限定の合意

従業員の側から職種変更を伴う配転命令の効力を争う場面では、「職種限定」の合意があるため使用者の配転命令によつて当該合意を変更することはできない、とする主張がなされる場合があります。

なお、従業員が従事する業務を特定の職種に限定する旨が明示的に合意されていれば、その効果として配転命令による職種変更ができないことは明らかです。しかし、争いとなる事案の多くでは、雇用契約等の中に明示されていなくても、個別の事情を考慮した上の

解釈として職種限定の合意が認定されるかということが争点となつていきます。

一般論としては、長期雇用の従業員は、企業内で種々の部署における業務や職種への従事を前提に雇用されることが多くなつていきます。配置を特定の職種だけに限定することはかかる前提と相容れないため、黙示的な職種限定の合意は容易には認められません。実際の裁判例の傾向としても、職種限定の合意を認定することには消極的とみられます。

もつとも、このような傾向が変化していく可能性があることには留意しておくべきでしょう。というのも、従前は、いわゆる終身雇用の下で企業内において多様な職務を経験させながら従業員を育成していく旧来の人事システムが念頭に置かれていました。このシステムが、労働契約の解釈にも反映されていたと

思われます。一方、近年の情勢を踏まえれば、必ずしも長期雇用が前提とされず、特定の業務だけに従事することを前提に雇用される従業員の存在も珍しくはありません。個々の労働契約の解釈に際して、職種限定の合意を認めることの障害が減じる環境にあります。企業にとつては、配転による職種変更の可否をより慎重に判断すべき場面が生じることになりそうです。

特に、小規模な企業においては、ある職種に欠員が生じ、他の現有の従業員の中から代替する人員を補充しようとする場面が発生することがあります。この際、人員の選択肢が少なく、全く異なる職種に就いている従業員の配転を検討せざるを得ないことがあります。例えば、長年、運転職として勤務していた従業員を事務職に変更するケースなどです。このような場合、雇用時の事情や当該企業における過去の異動実績等といった具体的事情の内容によっては、職種限定の合意があるとの評価を受ける可能性があることも踏まえてください。一方的な配転命

令の行使ではなく、可能な限り変更の必要性について丁寧な説明をした上で、当該従業員の同意を得る方向性も含めて検討すべきでしょう。

(2) 権利濫用法理

配転命令の効力を争う理由として、職種限定の合意がなく使用者の配転命令を行使すること自体は可能としても、その行使の態様が権利濫用にあたり無効であると主張がなされる場合があります。

例えば、経営者に対して批判的な言動を行った従業員を退職に誘導するために、あえて本人にとつて不利益の大きい職種に変更するなど、配転命令が動機において不当と認められる場合のほか、業務上の必要性との比較において、従業員に生じる不利益が過大となる事例にも、当該配転命令は権利の濫用とされます。

配転を受ける従業員に、一定の心的・物的な負担が生じることは避けられない場合が多いことからすれば、配転自体のハードルが高いと感じられるかもしれません。しかしながら、権利

濫用と評価されるのは、あくまでも、業務上の必要性と天秤にかけた上で、従業員の不利益が不釣り合いに大きい案件に限られます。配転に際して、業務上の必要性（企業内での労働力の配分、従業員の能力や意欲の向上、業務運営の効率化等）を具体的に整理し、配転の対象となる従業員の事情（キャリア形成への影響、本人の健康状態や家庭の事情等）にも配慮した上で判断することにより、事後的に権利濫用と評価される事態を回避することは十分可能と思われるます。

最高裁昭和61年7月14日第二小法廷判決では、塗料等の製造販売会社（被告）が、神戸営業所に勤務していた従業員（原告）に対し、名古屋営業所への転勤を命じた内容の配転命令の効力が争われた事案がありました。このとき、「業務上の必要性が存する場合であっても（中略）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」とする判断基準を示した上、転勤先の名古屋営業所に後任を要する事情があったことから「業務上の必要性が優に存した」とし、原告が受ける家庭生活上の不利益（この場合は、命令に従って転勤すれば、共働きの配偶者との別居を余儀なくされるなどの事情）は「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」に留まるとして、配転命令が権利濫用に当たらず有効であると判断しました。なお、この事例自体は転勤命令に関するものですが、右記の判断枠組みは、職種変更の場合にも当てはまると解されます。

3. 結語

配転は、常に個々の従業員の希望に沿うものとするのは困難であり、特に、職種変更を伴う配転は、当該従業員の働き方やキャリアに与える影響も大きいいため、その効力を巡って法的紛争に至るケースも見られます。従業員の配転を検討される企業においては、留意点を踏まえ、適切な配転命令権の行使に努めていただきたいと思います。

