

B-1. 職務内容の変更を伴う配置転換

【問】 私は、ある病院に看護師として採用され、勤務しています。先日、病院の経営者から、事務職員が退職したので来月から経理事務の仕事をしてくれと言われました。自分としては看護師の仕事が続けたいのですが、これを断ることができるのでしょうか。

【答】 使用者との労働契約の中で、特に労働の職種・職務内容・勤務場所について合意（職種限定合意）がなされている場合、その合意を変更することとなるような配置転換の命令は、本人の同意がない限り効力がない（一方的に命令できない）とされていますので、基本的に断っても問題はありません。

引き続き看護師として働きたいという意志を強く使用者に伝え、もう一度話し合ってみてください。

ただし、職種限定合意がなく、経営不振打開のため企業を維持していく上で特に必要性が認められる場合で、これまでも職務内容の変更を伴う異動が行われていたり、そのことで労働条件が向上することになったりする場合には、異なる職種への配置転換であっても正当な業務命令であるとして使用者が一方的に行うことができるという事例もあります。

【解説】 職種を労働者と使用者の間で特定のものに限定する旨の合意が認められる場合において、当該労働者との個別的同意がなければ、使用者が一方的に職種を変更することはできません。書面等での明示的な合意がないとしても、様々な個別的な事情を考慮し、黙示の合意によって職種を限定する旨の合意があったと認められることがあります。（最高裁二小判決 令 6.4.26 滋賀県社会福祉協議会事件）

他の裁判例による配転命令の規制をより具体的に見ると、労働契約の締結の際に、または展開のなかで、当該労働者の職種が限定されている場合は、この職種の変更は一方的命令によってはできません。医師、看護師、ボイラー技士などの特殊の技術、技能、資格を有する者については職種の限定があるのが普通と考えられます。

典型例として、アナウンサーの他職種への配転命令については、当該労働者が大学在学中よりアナウンサーとしての能力を磨いて難関のアナウンサー専門の試験に合格し、しかも20年近く一貫してアナウンス業務に従事してきたという事情から、職種が採用時の契約からアナウンサーに限定されていたと認められ、それ以外の職種への配転を拒否できるとされています（東京地裁決定 昭 51.7.23 日本テレビ放送網事件）。

しかし、このような特殊技能者であっても、長期雇用を前提としての採用の場合には、当分の間は職種がそれに限定されているが、長期間のうちには他職種に配転されうるとの合意が成立している、と解すべきケースも多くあると思われます（最高裁一小判決 平 10.9.10 九州朝日放送事件）。

また、特別の訓練、養成を経て一定の技能・熟練を習得し、長い間その職種に従事してきた者の労働契約も、その職種に限定されることがあります（東京地裁判決 昭 42.6.16 日野自動車工業事件）。

しかし、技術革新、業種転換、事業再編成などの激しい今日では、このような職

種限定の合意は成立しにくいと思われます（最高裁一小判決 平元.12.7 日産自動車事件）。

（菅野和夫著『労働法』より抜粋（第12版 729ページ））

B-2. 転勤命令の行使

【問】 私は今年の人事異動で、通勤不可能な他県にある営業所への転勤命令を受けました。家族のことを考えると転勤命令を拒否したいと思うのですが、問題はないでしょうか。

【答】 採用の際に、特に勤務地の限定の約束がなく、労働協約・就業規則に「業務上の都合により従業員の転勤を命ずることができる」旨の定めがある場合には、労働者は使用者の転勤命令に従わなければならないというのが原則です。

しかし、転勤命令は、労働者の不利益に配慮して行うべきものであり、この命令が「権利の濫用」と認められるような場合には無効となります。

裁判例では、①業務上の必要性がない場合、②不当な動機・目的による場合、③労働者に通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合などに、転勤命令は権利の濫用になると判示しています（最高裁二小判決 昭 61.7.14 東亜ペイント事件）。

お尋ねの場合は、転勤によって家族の事情を含め、どのくらい私生活に不利益が生じるかがポイントとなりますので、不利益となる事項を整理し、会社と十分話し合ってください。

【解説】 転勤命令は、就業規則などによって会社側に認められるといっても、業務上の必要性和、転勤により労働者が受ける生活上の不利益とを比較し、均衡のとれたものであることが必要です。

一般的には、不当労働行為や差別意思など不当な動機・目的があるケースは別として、転勤命令の有効無効の結論は、労働者が受ける不利益の程度が「通常受忍し難い」と認められるかどうかによって判断されています。

労働者が受ける不利益が受忍すべき程度を著しく超えていないとして判断され、労働者側が敗訴した裁判例として次のものがあります（最高裁二小判決 平 11.9.17 帝国臓器製薬事件）、（最高裁三小判決 平 12.1.28 ケンウッド事件）。

しかし、病気の家族3人を抱えている労働者に対する転勤命令について、経済的に困窮するだけでなく、転勤によって家族の生活が危機に瀕するおそれがあるとし、これを無効とした裁判例や、家族の介護を理由に転勤命令を無効にした裁判例もあります（東京地裁判決 昭 43.8.31 日本電気事件）、（神戸地裁判決 平 17.5.9 ネスレジャパンホールディング事件）。

B-3. 転籍命令の拒否

【問】 子会社に転籍してほしいと言われましたが、労働条件が今より悪くなるのではないかと思うので、拒否したいと考えています。業務命令として受けざるを得ないのでしょうか。

【答】 転籍とは今の会社との労働契約を終了し、新たに別の会社と労働契約を結ぶといった人事異動ですが、それは、労働者の同意（承諾）がなければ認められないとされています。

例えば労働契約、就業規則、労働協約で「転籍を命じることがある」といった規定があったとしても、個別に本人の同意がない限り転籍はできません。

転籍命令に応じられないのであれば、その意向を会社に伝えて、話し合いましょう。

もし、会社側の転籍の必要性などを聞いた上で、条件次第では転籍してもよいと思われたら、労働条件を明確にしてもらい、不利益がある場合には代償措置について会社と十分に話し合うことが必要です。

また、有給休暇日数の継承や、退職金の算定方法など、必要なことは同意する前に必ず確認しましょう。

【解説】 出向・転籍は、従来は、企業グループの形成・発展の過程で子会社・関連会社への経営・技術指導や従業員の人材育成・キャリア開発等を目的とするものが一般的であるといわれていました。

しかし、最近では増加した高齢者の処遇や排出を目的としたもの、余剰人員を子会社・関連会社に吸収するための雇用調整を目的としたものなど、人員再配置や削減の手段として利用されるようになっていきます。

また、企業組織の再編において、特定部門を別会社化し、その部門の労働者を別会社に移すため転籍を命ずるというケースも最近増えています。

これらの場合でも、原則として労働者の個別的な同意がないときは、転籍命令権は会社にはありませんから、転籍を命じたり強要することはできません。ただ、転籍を拒否したとき、転籍拒否者に対する整理解雇が問題になることが考えられます。

なお、整理解雇の要件を検討し、会社の主張を退けた裁判例として、以下のものがあります。

- ・転籍拒否を整理解雇基準とするのは客観的合理性がなく無効である（神戸地裁判決 平 2. 6. 25 日新工機事件）。
- ・特定部門の子会社化と当該部門の従業員の移籍が行われた際に、移籍を拒否した1人を解雇したケース。裁判所は、子会社化および移籍という施策自体には経営上の合理性があるとしても、大半の従業員が移籍に応じた以上、会社はすでに経営規模の縮小を達成しており、残る1人を解雇するまでの必要性がないとし、また、会社側の「他の労働者が転籍に応じているからといって転籍に応じない労働者を解雇しなければ不公平」という主張を排斥した。

(最高裁判決 平 6.12.20 千代田化工建設事件)

- ・営業所を閉鎖して当該営業所の業務を別会社にゆだねることとし、全員解雇を行って移籍を求めた事案について、解雇回避努力義務違反があり、人選の合理性もなく、組合との協議義務にも違反して解雇無効とした(那覇地裁判決 昭 60.3.20 アメリカンエクスプレス事件)。