

# 転勤の法的論点

篠原 信貴

(駒澤大学教授)

転勤命令の有効性については、判例法理が確立している。そこでは、就業規則の定めがあることを前提として、転勤範囲を限定するような合意が労使間であったかどうか、使用者の権利濫用があったかどうかについてチェックされる。この判例法理は、結果的に、使用者に転勤命令についての広範な裁量を認めるものであり、解雇権濫用法理等とあいまって日本型雇用慣行を法的に支えてきたといえる。しかし、近年は、判例法理に対する再検討の機運が高まっている。その要因となるのは、日本型雇用慣行の変容、共働き世帯の増加、リモートワークの普及等、働き方が多様化していることである。本稿は、こうした判例法理の現状と問題点を確認し、今後の方向性を検討するものである。転勤命令は、適正な範囲に制限する必要がある。労働契約の性質上、使用者も労働者も、契約締結時に転勤の範囲を明確に限定することが困難である。そのため、勤務場所の変更を使用者が一方的に決定せざるをえない場合もある。しかし、労働者にとって不意打ちとなる転勤命令については、その裁量の範囲を制限的に解する必要がある。一方、労働契約の設計によっては、こうした不意打ち的な側面を薄めることができる。一定の地域限定社員（多様な正社員）を制度的に導入することは、これに寄与する可能性がある。地域限定社員制度の有無を配転命令権の解釈に取り込むことを試みる。

## 目次

- I はじめに
- II 労働契約と転勤
- III 転勤命令権の根拠
- IV 判例法理
- V 転勤命令の有効性についての再検討
- VI 転居命令権
- VII 検 討
- VIII 終わりに

## I はじめに

配転とは、職種・職務内容または勤務地のいずれか、あるいはそれら双方が、相当長期間にわたって変更されるものをいう<sup>1)</sup>。このうち、特に

同一事業所内の職種等の変更については「配置転換」や「配置換え」と称され、勤務地の変更が含まれる場合には「転勤」と称されることが多い<sup>2)</sup>。日本の長期雇用慣行の下では、労働者は職種・勤務地を限定することなく雇用され、社内で配転を繰り返してさまざまな業務経験を積んでいくことが一般的である。配転は能力の育成や昇進・昇格の手段として、あるいは新規分野への進出の手段として、また撤退する分野で解雇を避けるためにも用いられる。

しかしながら、転居を伴う転勤は、労働者の私生活に多大な影響を及ぼす。家族を持ち、家を買った労働者が遠隔地に転勤となり、単身赴任になるといった苦労話は、日本では特に珍しいものではない。そして、裁判所も概ねこうした日本型

雇用慣行を追認し、配転命令を広く許容してきた。

ただ、近年ではこうした日本型雇用慣行が変化しつつあり、共働き世帯が増加し、技術の進化（リモートワーク等）により転勤の必要性も薄まりつつあるといえる。そこで、本稿では転居を伴う転勤（以下、単に「転勤」とすることがある）に関する判例法理の現状と課題を確認し、転勤に関する法的論点に検討を加えることとする。

## II 労働契約と転勤

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて合意することによって成立する（労契法6条）。この労働契約により労働者は自らの労働力の処分権を使用者に委ねるのであるが、これにより使用者が取得する権限を指揮命令権と呼ぶ。つまり、労働契約において「使用されて労働する」とは、使用者の指揮命令下での労働を意味すると解される<sup>3)</sup>。使用者が持つ業務命令権や人事権なども、多くの場合、法的にはこの指揮命令権の一側面であると評価できる。指揮命令権それ自体はかなり広範な権限であるが、労働契約から生じる権限である以上は、契約が予定する範囲内でのみ生じうるものであって、一般的な権利濫用規制に服することになると解される。一時的な出張命令については、この指揮命令権の行使と考えることができる。

他方、労働契約の本質は労働と賃金の交換契約であるから、労働者がどこに居住するかは基本的には労働者の自由である。契約でこれに一定の制限を加えることは考えられるが、原則的には使用者が要求できるのは、契約で定める場所で労働を提供してもらうことである。この労働を提供する場所は、契約当初から特定されている場合もある。しかし、いわゆる正社員の場合には、勤務地の特定がなく、使用者の辞令を受けて指定された場所で労働を提供するのが一般的である。さらに、就業規則に包括的な内容の配転条項が定められ、必要に応じて労働者に転勤が命じられる。転勤先が遠隔地であれば必然的に労働者は転居を強

いられる。

## III 転勤命令権の根拠

転勤命令の有効性をめぐっては、後述するように法的根拠、権利濫用の二段階審査となっている<sup>4)</sup>。もっとも、学説や判例においては転勤それ自体に着目するよりも、職種・職務内容の変更を含め、「配転」の問題として把握されてきた。そこで、以下では配転全般の議論の中から、転勤に関する部分を意識して取り上げることとする。

まず、法的根拠についての議論を確認しよう。かつて、配転命令が使用者の有する経営権の一部として把握され、配転命令は事実行為であると位置づける見解があった<sup>5)</sup>。この立場では、配転命令そのものの有効性を直接争うことはできず、ただ配転命令が解雇や懲戒処分、不当労働行為等と結びついたときに、それら措置の有効性を争う上で、配転命令の違法性を主張しうるに過ぎない。こうした見解を批判する形で登場した包括的合意説は、労働契約を使用者に対し包括的な労働力処分権を委ねた契約であると把握した上で、配転命令は形成権的性格を持つ法律行為であって、権利濫用法理に服すると構成した。この包括的合意説によれば、配転命令それ自体の有効性を争うことが可能となる。包括的合意説の立場では、労働契約を締結した以上、原則として使用者に配転命令権が発生するが、包括的合意を制限するような特別な合意があれば、包括的合意に対し特別な合意が優越し、使用者の配転命令権はその範囲内に制限されることになる。

包括的合意説に対しては、労働契約の締結という事実から原則的に配転命令権が生じると理解するのは、職種や勤務地などが重要な労働条件であることに鑑みて妥当でないとの批判がなされた。そこで、配転は個別的な労働条件の変更であるから、むしろ労働契約において配転命令権を根拠づけるような合意が見い出せない限り、配転命令権を否定しようとする特約説や、配転命令権は労働契約で予定する範囲内で生じうるが、その範囲の確定は個々の労働契約の解釈によって決すべきとする契約説が唱えられる。こうした理解では、特

約がない、あるいは労働契約で予定する範囲外となるような配転命令権は発生しないため、その都度労働者と合意することが必要となる。

もっとも、包括的合意説と契約説とでは、実際上の差異はさほど大きくないと評価されている<sup>6)</sup>。というのも、包括的合意説では原則として配転命令権が発生し、これを制限するような個別合意がある場合にのみ配転命令権が制約されるが、契約説でもある程度概括的な合意や就業規則の定めから配転命令権が導かれるので、就業規則に配転条項が定められ、配転の範囲について特別に限定するような合意をしないケースが大半であると考えられる日本の雇用のあり方としては、結果として結論に影響が出ないことが多いからである。

こうした状況で、最高裁は転勤に関するいくつかの判断を示し、それが今日の転勤ルールの根幹を形成している。

## IV 判例法理

### 1 東亜ペイント事件等

転勤についてリーディングケースとなった東亜ペイント事件では、最高裁は二段階審査となる次のような判断枠組みを示した<sup>7)</sup>。まず、第一段階として配転命令権の存否につき、①就業規則（ないし労働協約）における包括的な配転条項の存在、②これまで実際に転勤が行われてきているという事情、③勤務地限定合意が存在しないという三点を理由に、これを肯定した。第二段階として、配転命令権の存在が肯定される場合にも、発令された配転命令も特段の事情があれば権利濫用になるとして、その特段の事情をイ) 業務上の必要性がない場合、ロ) 不当な動機・目的をもってなされた場合、ハ) 労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等と例示した。その後、職種変更となる配転が問題となった日産自動車村山工場事件において、最高裁は同様の立場を示しており、これらの判決によって配転一般について、裁判所の判断枠組みが確立したといえる<sup>8)</sup>。

東亜ペイント事件判決では、配転命令権を肯定

するには①～③が求められるというのであるから、その法的根拠としては労働契約に基づくものであることは示されたといえる。理論的には包括的合意説、契約説のどちらによっているのか判然としないが<sup>9)</sup>、②は黙示による配転範囲を制限する合意ないし労使慣行の有無を確認するためとみるのが素直であろうから、契約説に親和的であると評価できよう（労働契約法制定後は労契法7条の問題となる）。

こうして配転命令権が認められても、個々の配転命令は権利濫用法理に服するということが明らかになった。しかし、この最高裁の枠組みにおける権利濫用の余地はかなり狭いものとなっている。まず、イ) の業務上の必要性について、裁判所は「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、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」とも述べている。つまりここで求められている業務上の必要性は、具体的なものではなく、抽象的な必要性で足りるということである。いわゆるローテーション人事の場合、当該人物を配転させる業務上の必要性は抽象的にしか説明できないのであるが、このような配転であっても、業務上の必要性はあるのだと裁判所が認めたということを示している。ハ) の労働者の受ける不利益については、裁判所は「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」と表現していることから、相当に大きな不利益でなければ、権利濫用とは評価されないということになりそうである。この最高裁判決に対しては、配転命令が権利濫用となる基準が明示されたという意義はあるものの、安易に配転命令権を肯定しつつ、事案の解決を専ら権利濫用法理の適用に任せ、かつその権利濫用法理が労働者にとって厳しいものとなっている点をとらえ<sup>10)</sup>、配転命令を規制するという目的が果たせていないとの批判もなされている<sup>11)</sup>。しかし、その後も裁判所はこの判断枠組みを維持したまま、その枠内で事例判断を積み重ねてゆく。

## 2 判例法理の展開

当事者が明確に転勤範囲を制限した場合に、転勤命令権がその範囲内に制限されるということは最高裁で明確なものとなったが、労働契約の性質上、むしろこうした合意が存在しないことが通常である。そこで、黙示の合意の存在や労使慣行(上記②、③)がどの程度認められるのかが問題となるが、裁判所はこうした合意・慣行の存在を認めることには消極的である。

転勤ではなく職種変更の事案であるが、上記の日産自動車村山工場事件では、機械工として長年従事してきた労働者に対する組立工への配転命令につき、「機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができ」ないと述べて、こうした合意を認めていない。転勤の事案に絞ってみても同様である。裁判例としては銀行の女性従業員が、採用後勤務し続けた大阪支店から東京支店への転勤命令につき、仮に採用時に転勤はない旨の説明を受けていたとしても、これをもって「就業規則の配転条項の適用を特に除外し、勤務場所を大阪支店に限定する趣旨の労働契約を締結したとみることはできない」と判断されたチェース・マンハッタン銀行事件<sup>12)</sup>、現地採用後継続して姫路工場に勤務してきた労働者に対する霞ヶ浦工場への転勤命令につき、勤務地限定合意の存在が否定されたネスレ日本(配転本訴)事件<sup>13)</sup>(結論は権利濫用により無効、なお比較衡量判断を否定)、遠隔地への異動については、対象となった従業員に打診し、あるいは社内公募を行い、応募者がいなければ外部に求人募集を行うといった取扱いをしてきた運送業務等を営む会社においてなされた大阪営業所から名古屋営業所への配転命令につき、「同取扱いが上記就業規則や雇用契約上の条項等に優先した労使慣行になっていたとまで認めるに足りる的確な証拠は見出し難い」とされたC株式会社事件<sup>14)</sup>などがある。

これに対して、東亜ペイント最高裁判決以降に勤務地限定合意の存在が認められたものとしては、アルバイト従業員に対する勤務地限定合意を認めたジャパンレンタカー事件がある<sup>15)</sup>。

裁判所が勤務地限定合意を容易に認めていないのは、整理解雇法理への影響を意識しているからだと考えられる<sup>16)</sup>。整理解雇時には、当該解雇の合理性は、整理解雇の必要性、解雇回避努力義務の履行、非解雇者選定の相当性、手続きの妥当性のいわゆる4要件で判断すると判例法理が確立しているが、そこでは解雇回避努力の一環として、配転等による雇用の維持が求められている。地域限定合意を安易に認めた結果、一部事業所を閉鎖する場合などに、当該地域に限定された労働者に対する解雇回避努力としての配転を求められなくなるのであれば、それはむしろ労働者にとって酷な結果となる可能性がある。

次に、権利濫用に関する裁判例としては以下のようなものがある。まず、イ)の業務上の必要性については、これが否定されるケースはまれである。抽象的でよいとされている業務上の必要性が否定されるという状況は、もはや同時に不当な動機・目的が疑われる状況である場合が多い。否定例としては、近時の事案になってしまうが、豊富な営業経験を評価されて好待遇で採用された労働者に対する監査室への異動が、会社における監査担当者の要件のいずれも満たしていなかったことから、業務上の必要性が否定されたインテリム事件<sup>17)</sup>、業務上の必要性を欠くか、不当な動機・目的があったと述べているものとして医療法人社団弘恵会(配転)事件がある<sup>18)</sup>。

ロ)の不当な動機・目的については、組合活動を妨害する目的でなされた配転(学校法人越原学園〔名古屋女子大学〕事件)<sup>19)</sup>、内部告発をした労働者に対する報復目的でなされた配転(オリンパス事件)<sup>20)</sup>、退職に追い込むことを目的としてなされた配転(シェフォール〔森永乳業〕事件)<sup>21)</sup>などが権利濫用に当たりうるとされている。

ハ)の通常甘受すべき程度を著しく超える労働者の不利益について、最高裁は、単身赴任の不利益につき、一定の配慮が求められるとしつつも、結論としては単身赴任を通常甘受すべき不利益を著しく超えるとは評価しなかった(帝国臓器製薬〔単身赴任〕事件)<sup>22)</sup>。通勤時間の長時間化による幼児の保育上の支障(ケンウッド事件)についても同様に、著しい不利益ではないとして権利濫用

にはならないとされた<sup>23)</sup>。

他方、労働者の受ける不利益によって権利濫用と認められてきたのは、躁うつ病の疑いにより同一病院の経過観察が望ましいとされた長女、脳炎の後遺症で精神発達遅延の次女を抱える等深刻な家庭の事情がある労働者に対する帯広工場から本社工場（札幌）への転勤命令（北海道コカ・コーラボトリング事件<sup>24)</sup>、神経症で長期休職後に職場復帰し、未だ継続療養を要する労働者に対する旭川から東京への転勤命令（損害保険リサーチ事件<sup>25)</sup>などである。まさしくかなり大きな不利益があると評価される場合に限定されてきたといえよう。

ただ、近年では平成13年の改正育児介護休業法により、育児・介護を行う労働者への転勤に対する配慮が求められるようになったこと（育介法26条）、平成20年に成立した労働契約法において仕事と生活の調和に配慮する必要が明記されたこと（労契法3条）を背景に、配転命令につき、労働者の受ける不利益に対する配慮を求める傾向が強まり、その内容も実質化しつつある。裁判例としては、労働者が育児・介護を理由として転勤に応じることが困難であると申し出た場合には、転勤命令を避けることができるのであれば避け、避けられない場合にはより負担が軽減される措置を検討すべきであり、その具体的な内容は事業主に委ねられるものの、その配慮の有無程度は、濫用性判断において考慮要素となると判示するネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件などがある<sup>26)</sup>。

なお、労働者の受ける不利益の大きさは、業務上の必要性和比較衡量すべきとする裁判例もあるが<sup>27)</sup>、上記ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件では独立的に評価すべきとされている。

### 3 小 括

こうして、転勤に関する判例法理が形作られた。ただ、このルール形成は労働契約法の成立前であったから、現在では労働契約法に即して説明する必要がある。労契法7条によれば、就業規則に定める労働条件は周知と合理性を要件として労働者を拘束する。判例法理の求める①（就業規則の定め）は、周知と合理性を要件として、配転

命令権の発生を認めるものと理解できる。そして裁判所がこれまで包括的な配転条項の有効性を認めてきたところからすれば、包括的配転条項でも合理性は満たすということになる。また、同法7条但書によれば、就業規則よりも労働者にとって有利な個別合意は、特約として就業規則に優越する効力を有するが（特約優先の法理）、判例法理の②、③はともに配転の範囲を制限する個別合意の有無を判定するための条件と考えられる。

こうして、配転は使用者が就業規則に包括的に配転条項を定めてさえいれば、これを制限する個別合意の有無と、権利濫用の有無が審査されるようになった。そして、それらの審査はかなり緩いもので、結果として使用者に広範な裁量を付与しているというのが現状といえる。

労働法全体をみれば、解雇権が制限されているが（労契法16条）、その反面、指揮命令権の行使については広い裁量が認められ、労働条件変更も可能な構造になっており、転勤に関する判例法理もこうした大きな構造の中に位置づけられる<sup>28)</sup>。

## V 転勤命令の有効性についての再検討

日本型雇用慣行の変容、ワーク・ライフ・バランス施策の重要性、労働契約の非対等性を理由に、多くの学説が転勤に関する判例法理の制限を試みている<sup>29)</sup>。まず転勤命令の法的根拠について、そもそも就業場所が労働契約の内容となっており、これを変更するには個別合意が求められるとか、ワーク・ライフ・バランスの観点から、労働者とのその都度の合意がない限り転勤命令を認めないとする立場がある（配転命令権否認説<sup>30)</sup>。また、転勤条項が包括的に定められていることが問題であるとして、転勤命令権が行使されるときの内容、頻度等が可能な範囲で明確化されていること、並びに転勤条項を設定することが、その必要性や目的、これにより労働者に生じうる不利益等に照らして、合理的であることを求める見解もある<sup>31)</sup>。

黙示の合意による勤務地限定合意については、これを積極的に認めていくべきとの見解が多い。判例は容易に勤務地限定合意を認めない傾向にあ

るが、労働契約の締結状況だけでなく、展開過程でのさまざまな事情を考慮して、契約当事者の合理的意思を探求すべきだと主張されている<sup>32)</sup>。

また、配慮義務に着目した議論も多い。使用者には労働者の不利益に配慮すべき義務があるとして、信義則上生じる配慮義務の履行が、配転命令の効力発生要件であるとする見解や<sup>33)</sup>、契約の合理的解釈として求められる措置（配慮）の要請を、権利濫用のレベルで考慮する見解などがある<sup>34)</sup>。

権利濫用判断においても、原則として適法であり、ごく例外的な場合にのみ配転命令権が違法となるという枠組みを批判し、労働者の受ける不利益と業務上の必要性を比較衡量し、労働者の受ける不利益を上回るほどの業務上の必要性があるかどうかを検討すべきであるとか<sup>35)</sup>、単身赴任が及ぼす不利益に対する配慮として単身赴任の回避及び不利益軽減措置を行っているかどうかという点から、権利濫用判断を行うべきとの見解がある<sup>36)</sup>。手続き面に関しても、労働者への内示や意向聴取を行い、配転の内容や必要性を説明する等、労働者に必要な情報を、時間的余裕を置いて十分に提供することを求める見解がある<sup>37)</sup>。

## VI 転居命令権

ところで、使用者が、労働者に対して就業場所の近くへ居住地を変更するように直接命令することは可能だろうか。これまで見てきた遠隔地への転勤命令は、法的には、使用者は転居を直接命じているわけではなく、あくまで就業場所の変更を命じているものである。ただ、労働者が当該就業場所で労働義務を全うするためには転居を余儀なくされるから、その不利益も含めて、権利濫用法理の中で評価されているのである。しかし、遠隔地であっても通勤の可否に対する労働者と使用者の認識の齟齬や、テレワークの利用で出勤日数を制限している場合における通勤の可能性等により、労働者が転勤命令には応じつつ、転居を行わないことも考えられる。一方、使用者としては就業場所の近くに転居してほしいと望んでいる場合、使用者が就業場所の近くへ居住地を変更する

ように直接命令することがありうるが、この転居命令の有効性については、あまり争った例もなく、議論の蓄積もない<sup>38)</sup>。

そこで検討するに、労働契約は労働者の居住地を制限する契約ではないが、合意により居住地を制限することは可能である。就業規則において居住地を制限する定めを置く場合でも、当該定めが合理性を有する限り（労契法7条）、一応は転居命令権も肯定できよう。しかし、具体的に発令された転居命令権にかかる権利濫用審査に当たっては、配転命令に比して厳しい審査が課される必要がある。

居住地制限の実質的正当化根拠としては、業務との密接関連性（例えば住込管理員等）、労働者への安全配慮（通勤の長時間化による労働者への健康、あるいは職場の安全の確保）、業務への影響（長時間の通勤による職務遂行能力の低下、他の労働者との残業負担の不均衡等）が考えられよう。ただ、居住地が業務内容と密接関連性を有するのは、住込管理員のように労働契約そのものの目的に労働者の居住地が含まれているケース等に限定されよう。同様に、労働者・職場の安全配慮の一環として転居命令が肯定されるようなケースも、通勤経路そのものに危険が存在する等、一部の働き方ぐらいしか想定しえない<sup>39)</sup>。そうすると、通常の間いゆる正社員に対する転居命令については、多くの場合、業務への影響が正当化根拠になるものと考えられる。権利濫用審査においては、転居命令の必要性と労働者の受ける不利益それぞれの有無ないしは比較衡量判断とならざるをえないが、ここでは長距離通勤が業務への程度影響を与えるといえるのか、その蓋然性が、実質的には転居命令の必要性として、権利濫用審査において大きなウエイトを占めて審査される必要がある。配転命令における業務上の必要性の評価においては、日本型雇用慣行を支えるという側面があったが、転居命令はそれらとは基本的に関係がない。そのため、この転居命令の必要性は、配転命令における業務上の必要性のような抽象的な必要性では足りないと考えべきだろう。

この点、近時の裁判例では長時間通勤の解消を目的にした転居命令につき、東亜ペイントの判断

枠組みを用いつつ、業務上の必要性がなかったとして、その有効性を否定した例がある<sup>40)</sup>。結論は妥当であるが、東亜ペイントの枠組みを用いてしまうと業務上の必要性はかなり広範に認められるはずであるから、枠組みとあてはめに齟齬が生じてしまっている。転勤命令に関する判例法理はあくまで就業場所の変更がその射程であると理解し、転居命令の有効性については別途、権利濫用の要件を検討する必要がある<sup>41)</sup>。

## Ⅶ 検 討

### 1 転勤命令の制限

判例法理は、解雇を制限する一方、使用者に広範な人事権を付与し、一定の要件の下で労働条件変更をも許容している日本の労働法システムの一部となっている。労働者は、労働契約を締結する時点で、共働きや子育て、介護等、将来のどこかで私生活上発生しうる事態を正確に予測できないから、自らの利益を適切に交渉し、契約に反映させることができない。使用者もまた、将来の事業計画・人員配置を確定できないから、将来にわたっての転勤予定を提示できない。そこで、転勤に関してはその決定を将来に先延ばしするため、何らかの包括的なルールを設定するほかなくなる。もちろん、就業場所の決定も労働条件の重要な要素であること、労働者の私生活に多大な影響を与えることを考えれば、転勤の必要が生じれば、その都度、労使双方で話し合っただけで決することが望ましい。しかし、そうした話し合いが必ずしも実を結ぶとは限らない。そのため、解雇制限を前提としつつ、一定範囲の異動を前提とする組織を長期的に維持する上では、最終的には使用者が就業場所の決定権を有するという構造にならざるをえない。したがって、労働契約において、就業場所の変更権限を使用者に委ねるといふ合意あるいはそうした就業規則も、それ自体を直ちに違法だと評価できない。

問題は、判例法理においては就業規則に定めを置きさえすれば、特段の事情がない限り使用者に就業場所を白紙委任する結果となりかねないとい

う点にある。配転条項が示すものは転勤の抽象的な可能性に止まり、その具現化は実際に命令が出されるまで保留される<sup>42)</sup>。その結果、労働者にとって具体的に予期しない転勤がいわば不意打ち的に求められ、これが紛争の火種となる。さらに転勤命令は私の領域であるはずの労働者の居住地を制約することになるから、両者の利益を調整する必要が生じるが、その調整としての判例法理は、労働者の利益を十分に汲み取れていないように思われる。

思うに、転勤命令は、契約によって労働者から委ねられた就業場所を一方的に変更する使用者の権利の行使であるから、そこでは公正さが担保されていることが必要になるとの認識を出発点にすべきであろう。ここで求められる公正さの内容の中核は、転勤命令の必要性があること、労働者の受ける不利益が適切に考慮されていることであると解したい。考慮すべき労働者の不利益としては、育児介護休業法26条や労働契約法の各種の定め(3条3項——仕事と生活の調和等)により求められる配慮の他、労働者の私的領域に生じるあらゆる事情が含まれる。その意味で、労働者の不利益として考慮されるべき事情は育児・介護に限定されるものではない。

また、転勤命令が問題となるのは、勤務地の決定を使用者に委ねざるをえないからである。それゆえ、労働者が自らの転勤について関与できる事情があれば、転勤命令を公正なものたらしめる大きな要素となるだろう。例えば一定期間ごとに転勤受け入れの有無について労働者の意向を確認し、その意向を尊重する形で出される転勤命令であれば、公正になされたと考えられる。典型的には、転勤制限のない職と、地域限定された職とが互いに移行できるように設計された制度、つまり一定の勤務地限定社員制度がこれに相当しうる。

ところで、いわゆる正社員としての契約では、契約締結直後には転勤についての紛争は生じにくいであろう。というのも、少なくとも労働者は、労働条件の明示を受け(労基法15条)、労働条件の理解促進のために使用者に一定の説明が求められているから(労契法4条1項)、契約締結時点ではまさしく近い将来転勤がありうることに

関与しているからである。紛争になりうるのは、そもそも非正規雇用や現地採用等で転勤もありうる契約であったといえるかどうか疑義が残るケースが考えられるが、これは転勤の範囲を制限する合意の問題である。これに対し、特定の労働者のみに転勤の負担が集中する等、使用者の決定に疑義が残るケース、契約締結後一定期間が経過し、家庭の事情等により転勤に応じ難い事情が生じたケース、同じく契約締結後一定期間が経過し、その時点では転勤命令がないだろうと労働者が期待を抱いているケースについては、判例の枠組みでは権利濫用判断の問題として対処する必要がある。そこで、以下ではこれまでの転勤に関する判例法理の判断枠組みに沿って、これを検討していきたい。

## 2 転勤命令権の根拠について

二段階審査としての判例法理の枠組みは基本的には支持できる。まず包括的転勤条項が労契法7条の合理性を有すると評価できるか否かが問題となりうるが、転勤に対する包括的な定めについても一応は認めざるを得ないので、包括的配転条項も労契法7条本文の合理性を有すると解すべきである<sup>43)</sup>。

こうした就業規則の定めに対して、転勤を制限するような合意があれば、明示・黙示を問わず、配転条項は制限される(労契法7条但書)。

判例法理のように配転を制限する旨の合意の認定に消極的であると、明確な合意が認定できない限り転勤命令権が生じてしまうので、あたかも無限定であることが原則ようになってしまう。しかし、包括的な配転条項が設定されざるをえないのは、事前に将来の配転範囲を確定することが困難だからである。そのため、現実の就労を重ねる中で、当事者間で転勤について一定範囲に抑えるといった合意が形成されつつあるなら、転勤範囲を制限する特約であると認定してよいと考える。具体的には採用時・採用後の交渉経緯や雇用・処遇区分の明確さ、転勤の運用実態や職場の慣行等を考慮することになる<sup>44)</sup>。

## 3 権利濫用について

使用者に転勤命令権の発生が認められても、具体的な転勤命令は権利濫用審査に服する。この権利濫用審査においては、転勤命令が公正であることを求められることから、業務上の必要性がなければならず、また労働者の受ける不利益を適切に考慮していることが求められる。判例法理は、業務上の必要性を抽象的なもので足りるとし、他方で労働者の受ける不利益を通常甘受すべき程度を著しく超える場合と表現することで、結果として使用者に広範な裁量を与えるものであったが、転勤命令が使用者による就業場所の一方的決定であること、労働者の私生活上の不利益を適切に考慮する必要があることから、権利濫用審査の中核はこの両者の比較衡量審査と解したい。

判例法理は、転勤命令が権利濫用に当たるか否かをイ)業務上の必要性和、ロ)不当な動機・目的と、ハ)労働者の受ける不利益で判断するものであった。しかし、このロ)の不当な動機・目的については、会社批判行為を行った労働者を狙って転勤させているが、同時にそれが余人をもっては容易に替え難い業務上必要な転勤でもあるという特殊状況でもない限り、イ)の業務上の必要性を否定する要素になるだろう<sup>45)</sup>。また、転勤に当たって説明義務等の手続きを求める議論があり<sup>46)</sup>、そうした手続きに言及する裁判例もあるが<sup>47)</sup>、これらは労働者の受ける不利益を緩和する措置と評価できる。したがって、権利濫用判断の中核を業務上の必要性和と労働者の受ける不利益の比較衡量審査ととらえても、これまで裁判所が重視してきた観点が抜け落ちることはない。裁判例には、こうした比較衡量的側面を意識した判断もある<sup>48)</sup>。他方でこれを明確に否定するものもあるが<sup>49)</sup>、賛成できない。

この労働者の私生活上の不利益については、プライベートな領域に属することであるがゆえに、できるだけ労働者が関与する機会を保障することが望ましい。手続きも不意打ちを回避するために重要であるが、労働者が自ら転勤の可能性に関与できる制度を使用者が設計・整備していれば、そのこと自体を不利益緩和措置として評価しえよう。

#### 4 不利益緩和措置と評価しうる制度について

転勤の有効性を判断するにあたり、労働者の不利益を緩和制度として評価しうる制度にはどのようなものが考えられるだろうか。

典型的な勤務地限定社員制度を取り入れている場合には、当該勤務地限定社員と無限定の社員との間で、実質的に無限定から希望する勤務地限定へ、また勤務地限定から無限定への転換の可能性がどの程度担保されているかが重要となる。勤務地限定社員の場合、限定された勤務地以外への配転命令はできないから<sup>50)</sup>(ただし、限定しているエリアが広範すぎる場合には、当該エリア内での転勤問題は発生しうる)、労働者が希望すればいつでも転換できる制度であれば、転勤の問題は生じない。もっとも、これでは通常は無限定社員として働き、転勤の可能性が現実化した場合にのみ地域限定を希望する労働者が生じるので、これを望ましくないと考えるのであれば、制度間の転換に一定程度の制限を設けることが考えられる。期間や手続き、待遇の相違、業務内容の違いなどから、実質的な制限がどの程度かで、不利益の緩和の程度が変化する。社員の希望により一定期間転勤を猶予する制度や、希望者にはテレワーク・リモートワークで対応することも考えられるが、それぞれ転勤に応ずるか否か、いかなる形態で転勤するかといった事柄に労働者が関与できるため、転勤命令の使用者による一方的決定との性格が後退し、公正になされたものと評価しやすくなるだろう。そうした制度の存在は、権利濫用規制における不利益緩和措置として評価できる。

### VIII 終わりに

近年ではコロナ禍もあって、多くの企業でテレワーク等の導入がなされ、転勤の不利益もクローズアップされるようになってきた。法は育児・介護には転勤に関する格別の配慮を求めているが(育児法26条)、労働者保護をこの領域に特化することは、むしろ労働者間における不公平感を招く恐れもある。考慮すべきなのは法の理念であって、労働者の私的領域の問題を、適切に法解釈に

反映させることが必要だと考える。

また、近年はジョブ型の雇用などが試みられているようである。新卒一括採用等の採用慣行を残したままジョブ型雇用の導入がどこまで可能か疑問も残る。しかし、総合職と一般職という二者択一の状況から、勤務地限定社員を含め多様な社員の制度が各企業に導入され、各々の労働者がそれぞれの家族責任を果たしうる雇用の在り方が模索されるのであれば、望ましい方向性といえよう。法解釈としても、こうした企業の努力を取り込み、適切な制度であれば解釈に反映させることが求められるのではなかろうか。

本稿では住むことと働くことというテーマで、転勤に限定して検討を行ったが、ストレートにこの問題に向き合うには、転居命令権の問題を出発点とし、労働者の居住地制限の可否について検討すべきであったかもしれない。また、このテーマでは、関連する問題として出向や転籍も考えられるし、テレワークやリモートワークを労働者から求めることができるか、あるいは使用者は出社を求めることができるか、といった問題もありえたかもしれない。いっそ労働時間の短縮や転職や副業等も、広く労働者の私的領域を守ることにつながりうるが、それらも今後の課題としておきたい。

- 1) 菅野和夫『労働法 [12版]』(弘文堂・2019年) 727頁。
- 2) 東京大学労働法研究会『注釈労働基準法 上』(有斐閣・2003年) 227頁 [土田道夫執筆部分]。
- 3) 菅野・前掲注1) 154頁。
- 4) 学説の展開及び裁判例の動向については、土田・前掲注2) 228頁、片岡昇「配転・単身赴任の実情と配転命令の限界1〜3」民商法雑誌104巻4号158頁、5号565頁、6号733頁、本久洋一「労働契約と配転命令権」労旬1662号14頁、両角道代「『仕事と家庭の分離』と『仕事と家庭の調和』——労働法における二つの規範と配転法理」荒木尚志=岩村正彦=山川隆一編著『労働法学の展望』(有斐閣・2013年) 441頁、三井正信「配転法理をめぐる若干の検討」広島法学45巻1号67頁等を参照されたい。
- 5) 国民生命保険事件・東京地決昭和27.2.7 労民集3巻1号10頁、和歌山パイル織物事件・和歌山地判昭和34.3.14 労民集10巻2号127頁。
- 6) 片岡昇「配転・単身赴任の実情と配転命令の限界2」民商法雑誌104巻5号568頁。
- 7) 東亜ベイント事件・最判昭和61.7.14 労判477号6頁。
- 8) 日産自動車村山工場事件・最判平成元12.7 労判554号6頁。
- 9) 長谷川聡「配転——東亜ベイント事件」沼田雅之=浜村彰=細川良=深谷信夫編著『労働法における最高裁判例の再検討』(旬報社・2022年) 255頁。
- 10) 村中孝史「転勤命令権と権利の濫用」日本労働法学会誌69

- 号 119 頁。
- 11) 佐藤敬二「配転——東亜ペイント事件」『労働判例百選〔第6版〕』別冊ジュリ 134 号 66 頁。
  - 12) チェース・マンハッタン銀行事件・大阪地決平成 3.4.12 労判 588 号 6 頁。
  - 13) ネスレ日本（配転本訴）事件・大阪高判平成 18.4.14 労判 915 号 60 頁。
  - 14) C 株式会社事件・大阪地判平成 23.12.16 労判 1043 号 15 頁。
  - 15) ジャパンレンタカー事件・津地判平成 31.4.12 労判 1202 号 58 頁。
  - 16) 拙稿「『多様な正社員』に対する雇用保障」日労研 636 号 26 頁。
  - 17) インテリム事件・東京地判令和 3.11.9 LEX/DB25591519。
  - 18) 医療法人社団弘恵会（配転）事件・札幌地判令和 3.7.16 労判 1250 号 40 頁。
  - 19) 学校法人越原学園（名古屋女子大学）事件・名古屋高判平成 26.7.4 労判 1101 号 65 頁。
  - 20) オリパス事件・東京高判平成 23.8.31 労判 1035 号 42 頁。
  - 21) シェフォーレ（森永乳業）事件・千葉地判令和 3.9.8 LEX/DB25590781, その他、東京三協信用金庫事件・東京地判平成 29.3.17 労働判例ジャーナル 72 号 54 頁。
  - 22) 帝国臓器製薬（単身赴任）事件・最判平成 11.9.17 労判 768 号 16 頁。
  - 23) ケンウッド事件・最判平成 12.1.28 労判 774 号 7 頁。
  - 24) 北海道コカ・コーラボトリング事件・札幌地決平成 9.7.23 労判 723 号 62 頁。
  - 25) 損害保険リサーチ事件・旭川地決平成 6.5.10 労判 675 号 72 頁。
  - 26) ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件・神戸地姫路支判平成 17.5.9 労判 895 号 5 頁。その他、NTT 東日本（北海道・配転）事件・札幌高判平成 21.3.26 労判 982 号 44 頁等。
  - 27) チェース・マンハッタン銀行事件・前掲注 12)。
  - 28) 三井・前掲注 4) 76 頁。
  - 29) 学説の展開については前掲注 4) の文献を参照されたい。
  - 30) 和田肇「業務命令権と労働者の家庭生活」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 7 巻』（有斐閣・2000 年）222 頁。緒方桂子『『ワーク・ライフ・バランス』時代における転勤法理——個別随意合意説の再評価』労旬 1662 号 41 頁。
  - 31) 長谷川・前掲注 9) 260 頁。
  - 32) 土田道夫「労働契約法〔第 2 版〕」（有斐閣・2016 年）373 頁、荒木尚志「労働法〔第 4 版〕」（有斐閣・2020 年）456 頁。
  - 33) 川口美貴『労働法 第 6 版』（信山社・2022 年）487 頁。
  - 34) 土田・前掲注 32) 426 頁。
  - 35) 西谷敏「今日の転勤問題とその法理」労旬 1662 号 6 頁。
  - 36) 土田・前掲注 32) 426 頁。
  - 37) 新谷真人「配転と配慮義務、適正手続、損害賠償」労旬 1662 号 50 頁、三井・前掲注 4) 84 頁。
  - 38) 転居命令権の設定自体が、特段の事情がある場合を除き無効になるとする見解として、川口・前掲注 33) 481 頁。
  - 39) フェリーでの通勤の可否に関連して出された就業規則の定めに基づく転居命令が争われ、結論として転居命令は無効とされたものとして、山陽放送株式会社事件・岡山地決昭和 42.5.25 労民集 18 巻 3 号 598 頁。
  - 40) ハンターダグラスジャパン事件・東京地判平成 30.6.8 労判 1214 号 80 頁。
  - 41) 新春鼎談「業務命令権の根拠と限界」労判 1253 号 11 頁（木下潮音発言）も参照されたい。
  - 42) 長谷川・前掲注 9) 259 頁。
  - 43) 使用者に求められる公正さについては、育児介護休業法や労働契約法の求める仕事と生活の調和の理念などを契約解釈として取り込むべきだとも考えられるが、各法規の価値判断は契約当事者の合意の外部に存在するものであること、現在の判例法理との整合性から、権利濫用のレベルで考慮するものと解しておきたい。
  - 44) 土田・前掲注 32) 417 頁。
  - 45) 不当な動機・目的が疑われ、結論として業務上の必要性がないとされた例として、日黒電機製造事件・東京地判平成 14.9.30 労経速 1826 号 3 頁。
  - 46) 新谷・前掲注 37) 47 頁等。
  - 47) 転勤に際して配転の理由、配転先の処遇、復帰予定等についての説明を尽くすべきところ、これが不十分であったとされた例として、日本レストランシステム事件・大阪高判平成 17.1.25 労判 890 号 27 頁。
  - 48) プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（本訴）事件・神戸地判平成 16.8.31 労判 880 号 52 頁、ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件・前掲注 26)。
  - 49) ネスレ日本（配転本訴）事件・前掲注 13)。
  - 50) 整理解雇と勤務地限定社員に対する配転命令の可否については、本久・前掲注 4) 21 頁、拙稿・前掲注 16)。

しのはら・のぶたか 駒澤大学法学部教授。主な論文に「非正規労働者の雇用終了法理と 2018 年問題」『季刊労働法』264 号、71-81 頁（労働開発研究会、2019 年）。労働法専攻。