



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

第72回 労務（配置転換命令の留意点）

Question

当社には厄介な従業員がいます。上司や部下と反りが合わず、仕事ぶりも気まぐれで、怠慢な振る舞いも目立ちます。自分から辞めてくれたらよいのですが、辞めるつもりはないようです。これまでに何度も本人と話し合いもしてきたのですが、改善の兆しが見えません。このままだと、同じ部署の他の従業員にも悪影響が生じてしまうので、別の部署への配置転換を検討しています。配置転換を行うにあたっての留意点があれば教えてください。

Answer

配置転換は、従業員に大きな不利益を与えるので、進め方や具体的な内容によっては、従業員との間でトラブルや紛争に発展することがあります。そのため、実際に進めるにあたっては、以下の内容を参考にして進めてください。

1. 配置転換とは？

配置転換は、従業員の所属する部署を変更する人事異動です。

配置転換についてのルールを定めた法律はありませんが、企業と従業員の個別合意を前提にして認められており、多くの企業で行われています。配置転換は、人材の育成や人材の活用等を企図して行われます。配置転換は、従業員の同意を得たうえで進めるのが原則です。しかし、従業員の個別的同意を得ない場合であっても、企業には配置転換命令権があるとされており、適切な方法で行われるのであれば、企業が従業員に配置転換を命じることも認められています（最高裁判所昭和61年7月14日付判決〔東亜ペイント事件〕等参照）。

このように、企業に広い裁量権が認められる制度ですが、根拠もなく無制約に認められるわけではありません。前提として、企業に配置転換命令権が認められない場合もありますし、配置転換命令権の行使が権利の濫用に該当する場合には、当該配置転換命令は違法又は無効と解される場合もあります。

2. 配置転換命令を行う場合の注意点

適法な配置転換命令を行うためには、以下の各要件を確認しながら進める必要があります。

(1) 企業に配置転換命令権があること

企業が配置転換命令を行う場合には、企業と対象となる従業員との雇用契約に基づき、企業が配置転換命令権を有している必要があります。すなわち、就業規則や雇用契約書に「業務上の必要がある場合には、企業が従業員に対して、従事すべき業務の内容の変更を命じることがある」等と定められている必要があります。このような規定がないにもかかわらず、企業が配置転換命令を行った場合に

は、当該命令は無効と判断される可能性があります。

特に、企業と従業員と雇用契約に職種や業務内容を限定する合意がある場合には、企業に認められる配置転換命令権も当該合意の範囲に限定されると解されています（最高裁判所令和6年4月26日付判決参照）。そのため、企業と従業員の雇用契約で「職種」や「業務内容」を限定している場合には、注意が必要です。

（2）配置転換命令権の濫用にあたらぬこと

企業に配置転換命令権が認められるとしても、配置転換命令は、従業員の生活に大きな影響を与えますので、どんな態様の配置転換でも許されるわけではありません。内容によっては、当該配置転換命令は権利の濫用として無効になる場合があるのです。以下の内容をご確認ください。

①業務上の必要性があること

配置転換命令を適正に行うためには、配置転換の必要性がなければいけません。配置転換の必要性として考えられるのは、労働力の適正配置、業務の効率化、人材育成、能力開発、組織再編、業績悪化時の雇用の維持等ですが、形式的に理由をつけただけでは駄目で、実質的にもっともな理由が備わっている必要があります。なお、この場合の必要性の程度としては、「絶対にこの人じゃないとダメ」とか「他の人では変わりができない」というほどの高度の必要性までは不要であると解されています。

②不当な動機や目的に基づくものではないこと

配置転換命令を適正に行うためには、正当な目的に基づく命令でなければいけません。たとえば、従業員に対する嫌がらせ、従業員を退職させるため、内部告発を行ったことへの報復、労働組合活動への報復などの目的でなされた場合には、違法な配置転換命令と判断される可能性が高まります。配置転換命令が、このような不当な動機や目的で行われた場合には、パワーハラスメントに該当するとして、逆に対象者となる従業員から損害賠償を求めて訴えられることも考えられますので、注意が必要です。

③従業員に著しく過度な不利益を与えるものではないこと

配置転換により従業員が受ける不利益が、従業員が通常甘受すべき程度を著しく超える場合には、配置転換命令が権利の濫用に該当する場合があります。具体的には、持病のある従業員の持病を悪化させることになる場合、家族の介護をしている従業員を介護ができなくなるような遠くに転勤させる場合、育児中で夜勤が困難であると述べている従業員を他の候補者がいるにもかかわらず夜勤させる場合、保有資格を活かして働くことを前提として入社した従業員を保有資格を活かせない業務に従事させる場合等には、配置転換命令の発令を慎重に行う必要があります。

なお、これらの事情だけで配置転換命令が違法又は無効と判断されるわけではなく、業務上の必要性の程度や、配置転換命令の目的等の事情と合わせて、総合的に判断されます。

3. まとめ

配置転換は、対象となる従業員のキャリア形成や生活にも大きな影響を及ぼします。それゆえ、企業の一方的な都合による配置転換命令の発令は労使間の紛争の火種になる場合があります。そのようなトラブルを避けるためにも、今回のご相談の場合にも、本当に配置転換を行う必要があるのか、それがベストの選択肢なのかについては、今一度慎重に検討したうえで進めてください。

《 著者略歴 》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」（プレジデント社）「成功する！M&Aのゴールデンルール」（民事法研究会）「弁護士に学ぶ！契約書作成のゴールデンルール」（民事法研究会）ほか多数。