



実務に役立つ法律基礎講座(94)

# 配置転換

● **家永 勲** いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

東京弁護士会所属。弁護士法人ALG & Associates企業法務事業部において事業部長を務め、多数の企業からの法務に関する相談、紛争対応、訴訟対応に従事している。近著に『中小企業のためのトラブルリスクと対応策 Q & A』『障害者雇用のハンドブック』(いずれも労働調査会)があるほか、『エルダー』(高齢・障害・求職者雇用支援機構)、『労政時報』(労務行政)、『労務事情』(産労総合研究所)等への寄稿多数。日常に生じるさまざまな労務に関する相談対応に加え、現行の人事制度の見直しに関わる法務対応、企業の組織再編時の労働条件の統一、法改正に向けた対応への助言など、企業経営に付随して生じるさまざまな法的な課題の解決にも尽力している。

Q1	配置転換とは何か。 短時間・有期雇用労働者にも配置転換を行うことはできるか	… 2
Q2	配置転換を業務命令によりなし得るためには、 どのような定めが必要か。 手続き的な配慮は必要か	… 3
Q3	社員が配転命令を拒否した場合、強制できるか。 また、人事考課上不利益に扱ったり、懲戒処分したりできるか	… 4
Q4	配転命令が人事権の濫用となるのはどのような場合か	… 5
Q5	採用時の職種限定の有無により、 配置転換の可否や認められる範囲は異なるか	… 6
Q6	能力不足の社員に配置転換を命じる場合の留意点	… 7
Q7	配置転換先を選択する際の留意点	… 8
Q8	ハラスメント問題の收拾のため、 関係者を他部署へ配置転換することは問題か	… 9
Q9	懲戒処分として配置転換することは可能か	… 10
Q10	担当業務の変更による賃金の減額を伴う配置転換は可能か	… 10
Q11	労働組合員を配置転換させる際の留意点	… 12
Q12	育児休業からの復帰者や育児中の者、育児短時間勤務者に 配置転換を命じる場合、どのような配慮が必要か	… 13
Q13	私傷病休職からの復職時に配置転換することは問題か	… 14
Q14	定年後再雇用者を配置転換する場合の留意点	… 15
Q15	社員からの配置転換の希望に応じないことは問題か	… 16

☆この<付録>は、原則として月の前半号に添付いたします。  
毎回ファイルして、基本的な知識の確認、新任担当者の教育研修等にご活用ください。

**Q1****配置転換とは何か。****短時間・有期雇用労働者にも配置転換を行うことはできるか****A**

一般的には、同一使用者の下での職務内容や勤務場所の変更を指す。契約内容によっては、短時間・有期雇用労働者にも配置転換を行うことは可能

**1. 配置転換と出向、転籍の相違**

「配置転換」（配転）とは、同一使用者の下での職務内容や勤務場所の変更のことであり、短期間の出張や業務応援を除くものと整理されることが一般的である。

法律上の定義はないが、配置転換の中には、職務内容と勤務場所の変更の双方の要素が含まれており、勤務場所の変更を伴う場合には「転勤」、単なる職務内容の変更（部署の変更）については「配置転換」と呼ばれる。

配置転換は、同一使用者の下でなされるという点が特徴であり、これに対して、異なる使用者間での職務内容や勤務場所の変更となる場合には、既存の使用者との間で労働契約を維持したまま行うものは「（在籍）出向」、既存の使用者との間の労働契約を終了させて行うものについては「転籍（出向）」と呼ばれている。

**2. 合意による配置転換の制限**

配置転換については、使用者の人事権の行使として広い裁量があると考えられている一方で、労使間の合意によって制限することも可能である。

例えば、勤務地限定合意を含む労働契約を締結した場合には、勤務場所の変更を使用者が一方的に命じることはできない。また、職種限定合意を含む場合には、職種の変更を使用者が一方的に命じることはできない。

このような合意が成立している場合に、勤務地または職種の変更を含む配置転換を実施するに際しては、労働契約の変更を行う必要があるため、原則として労働者の同意を得なければならないことになる。

**3. 短時間・有期雇用労働者の配置転換の可否**

短時間・有期雇用等の労働契約であることが、当然に勤務地または職種限定の合意を含むというものではない。そのため、契約内容によっては、短時間・有期雇用労働者についても配置転換を行うことが可能であり、短時間・有期雇用等の労働契約であることのみを理由として、配置転換を拒むことが認められるわけではない。

しかしながら、短時間・有期雇用等の労働契約においては、賃金が正社員と比較して抑制されている場合や、正社員には支給されている地域手当、住宅手当などの各種手当が支給されていない場合がある。これらの手当や待遇の相違については、労働契約の内容に相違がない限りは、「同一労働同一賃金の原則」に反することになり、その相違を説明することもできないはずである。

したがって、逆説的ではあるが、短時間・有期雇用労働者について、「配置転換を想定しておらず、その点で正社員との待遇に相違がある」と説明しない限りは、正社員に対する待遇を正当化することができなくなるため、短時間・有期雇用等の労働契約では、勤務地または職種限定を明示することで、これらの相違を説明可能にしておくということも実務的な対応としては必要な場合がある。

なお、労働基準法に関する省令改正（令 5.330 厚労令39〔編注：本号10ページ参照〕）では、労働条件通知書において、就業場所および従事すべき業務の変更の範囲を明示することが求められることから（令和6年4月1日施行）、短時間・有期雇用労働者と正社員との相違は、より一層明確にする必要があると考えられる。

Q2

配置転換を業務命令によりなし得るためには、  
どのような定めが必要か。  
手続き的な配慮は必要か

A

就業規則等に業務上の必要により就業する場所および  
業務の変更を命ずることがある旨定めておく必要がある。  
あらかじめ本人の意向を確認することは法的にも有益である

## 1. 配置転換の根拠規定

配置転換は、使用者が有する人事権の行使であり、その根拠は労働契約または就業規則上の規定に求められる。配置転換などの人事権の行使については、使用者は事業活動に柔軟かつ臨機応変に対応することを求められる場合もあることから、比較的広い裁量が認められる傾向にある。

そのため、根拠規定についても、懲戒処分のような根拠のように個別具体的な要件を規定することまで求められるものではなく、抽象的な規定をもって命令の根拠とすることが許容されており、就業規則等においてもそのような規定を設けておくことが多い。例えば、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」（令和4年11月。以下、モデル就業規則）が定める人事異動の規定では、「会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある」とされており、人事異動を命じる要件として定められているのは「業務上必要がある場合」という抽象的な理由のみである。

## 2. 配置転換が権利濫用となる要件

配置転換については、業務上の必要性のみが定められていることで発令し得る人事権の行使であるとしても、その権利を濫用する場合には無効となる。

配置転換が権利濫用となる要件については、東亜ペイント事件（最高裁二小 昭61. 7.14判決 労判477号6ページ）において、以下のとおり判断されている（下線は筆者による。以

下同じ）。

使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは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いうべきである。

これを要約すると、①業務上の必要性がない場合、②不当な動機・目的をもってなされた場合、③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いずれかに該当するときに、配置転換は無効になるということである。

なお、業務上の必要性については、「当該転勤先への異動が余人をもつ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である」とされており、

比較的緩やかな基準で判断されている。

これらの要件には、懲戒処分における弁明の機会の付与などの事前手続きを求める内容は含まれておらず、あらかじめ本人の意向を確認するといったプロセスは必須とはされていない。

しかしながら、労働者と何らのコミュニケー

ションを取ることなく配置転換を命じることは、労働者のモチベーションの低下につながるおそれがあるほか、労働者に生じる不利益の程度を把握することなく配置転換を命じることは権利濫用につながりかねないため、あらかじめ異動の内示を行いつつ、本人の意向を確認することは法的な観点からも有益である。

**Q3 社員が配転命令を拒否した場合、強制できるか。また、人事考課上不利益に扱ったり、懲戒処分したりできるか**

**A** 配置転換が有効である限り、法的効果は生じ、当該命令違反に対する人事考課上の不利益な取り扱いや懲戒処分も可能である

### 1. 配置転換命令の効力

配置転換命令（以下、配転命令）は、使用者から労働者に対してなされる人事権の行使であり、Q2で解説した無効となる事情が存在しない限りは、法的にも拘束力を有する。

したがって、配転命令が有効である限りは、労働者は、命じられた就業場所で職務に従事する義務が生じることになり、使用者は、労働者が配転命令前の就業場所で職務に従事しようとしたとしても、これを拒絶することができ、このときの労務提供の拒絶による賃金の不払いは使用者の債務不履行を構成せず、賃金の支払い義務も発生しない。

この点、配転命令は、これが発令された時点では、労使間においてその有効性が必ずしも自明ではなく、裁判所の判決が下されない限り、当該命令が有効であるか否かに係る紛争が生じる余地がある。使用者としては、配転命令が有効であることを前提に労働者の労務提供を拒絶すると、後日に紛争となり、配転命令が無効と判断された場合には、さかのぼって賃金の支払い義務を負担する可能性があるため、その有効性については慎重に判断する必要がある。

一方、配転命令に違反している労働者に対

して、使用者が検討する対応は、人事考課上の不利益な査定や懲戒処分の実施が考えられる。

### 2. 人事考課上の不利益

配転命令の違反を人事考課上どのように評価するかという点も、使用者が定める内容次第ではあるが、一般的には各種の業務命令の違反に対して人事考課上不利益に取り扱うこと自体は当然ともいえ、あえて不利益に考慮しない旨を定めていない限りは、許容されるものと考えられる。

人事考課は、使用者の人事権の行使として広い裁量が認められる傾向にある。どのような事項を考慮して人事考課を行うことが適切かについては、事業内容や企業規模等に応じてさまざまな事情があり得るため、広い裁量が認められることは自然なことともいえる。

ただし、使用者においては、賃金規程や人事考課表を含めた就業規則や労働契約で、人事考課の方法を自ら定めている場合もあり、定められた内容には従う必要があるため、それを逸脱または濫用するような方法で人事考課を行うことまで許容されているわけではない。人事考課においても、配転命令違反を理

由とする不利益な取り扱いが許容されるのは、あくまで配転命令が有効であることが前提であるから、上述のとおり配転命令の有効性について慎重に吟味した上で、不利益に取り扱うか否かを決定すべきである。

### 3. 懲戒処分

懲戒処分を行うためには、就業規則上の根拠が必要であるほか、その行使が権利濫用に当たるものでないことが必要である（労働契約法15条）。

一般的な就業規則では、業務命令違反を懲戒事由に定めていることが多いため、就業規

則上の根拠が問題となることは少ないであろう。前記（Q2）モデル就業規則においても、「この規則に違反」したときを懲戒事由と定めつつ（68条1項）、「会社の指示命令に従」うこと（10条）が服務規律面で求められていることから、配転命令の違反に対して、懲戒処分を行うことは可能と考えられる。

ただし、懲戒処分を行うに際しても、配転命令が有効であることが前提となるため、配転命令が無効である場合は、懲戒処分も無効とされる。その際、無効な懲戒処分により生じた労働者の損害について、不法行為責任を負担する場合もあるため、注意が必要である。

Q4

## 配転命令が人事権の濫用となるのはどのような場合か

A

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通常甘受すべき不利益を著しく超える場合の  
いずれかに該当するときである

### 1. 業務上の必要性がない場合

前記東亜ペイント事件最高裁判決で、「当該転勤先への異動が余人をもつ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である」とされているとおり、業務上の必要性について比較的緩やかな判断がなされている。

そのため、全国に支店を有する企業が定期的な人事ローテーションの一環として配置転換を行う場合などは、業務上の必要性は肯定されることが多いと考えられている（帝国臓器[単身赴任]事件 東京高裁 平 8. 5.29判決 労判694号29ページ）。

一方で、精神疾患を有している労働者に対する転勤命令について、「精神疾患を有する者

に対する転勤命令は、主治医等の専門医の意見を踏まえた上で、当該精神疾患を増悪させるおそれが高いといえる場合のほか、増悪させないために現部署から異動させるべき必要があるとか、環境変化による増悪のおそれを踏まえてもなお異動させるべき業務上の理由があるなど、健常者の異動と比較して高い必要性が求められ、また、労働者が受ける不利益の程度を評価するに当たっても上記のおそれや意見等を踏まえて一層慎重な配慮を要するものと解すべき」として、高度の必要性を求めている裁判例も存在するので注意が必要である（ピジョン事件 東京地裁 平27. 7.15判決 労判1145号136ページ）。

### 2. 不当な動機・目的による場合

（法令違反を含む）

「不当な動機・目的による場合」とは、典型的には、労働者を退職に追い込む目的でこれ

までの職務経歴にふさわしくない職務を割り当てるケースや、退職勧奨を拒否したことに対する嫌がらせ目的で行うようなケースが想定される。

例えば、管理職であった労働者を、退職勧奨を拒否した直後に単純労働に従事する工場勤務に配置転換する旨の命令をしたことが、権利濫用に該当すると判断した裁判例が存在している（フジシール[配転・降格]事件 大阪地裁 平12. 8.28判決 労判793号13ページ）。

その他にも、配置転換のタイミングや理由により配転命令の効力が左右されるものとして、労働組合の組合員に対する不当労働行為に該当する場合や、男女雇用機会均等法（以下、均等法）または育児・介護休業法（以下、育児法）に基づく不利益取り扱いの禁止に抵触するようなケースがあり、これらも強行法規違反として無効になることがある。

### 3. 通常甘受すべき不利益を著しく超える場合

前記東亜ペイント事件最高裁判決においては、71歳の母親、28歳の妻（共働き）、2歳の

長女と暮らしていた労働者に対する別居を余儀なくされる転勤は、通常甘受すべき程度のもものと判断されており、配転命令が有効とされた。単身赴任となること、家族を帯同して引越すことが難しいことなどは不利益の程度として考慮はされているが、通常甘受すべき不利益を著しく超えるとまではされなかった。とはいえ、労働者個人に生じる不利益のみならず、その同居家族などに生じる負担も考慮事由となり得ることには留意しておく必要がある。

また、東亜ペイント事件の判決が出された時と比べると社会情勢も変わり、育児法や労働契約法において、ワーク・ライフ・バランスなどが考慮されるようになり、家族の事情が不利益の程度に与える影響は大きくなっていくことを念頭に置くべきだろう。

その他、当然ながら、労働者自身に生じる労働条件の低下や通勤時間の長時間化、キャリア形成に与える悪影響なども不利益として考慮されることになるため、賃金や手当による配慮など不利益に係る緩和措置の必要性についても検討することが適切である。

Q5

**採用時の職種限定の有無により、  
配置転換の可否や認められる範囲は異なるか**

A

**特段の合意がある場合には、配転命令を行うことはできない**

#### 1. 勤務地限定、職種限定の合意

前記東亜ペイント事件最高裁判決において、「両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかった」という前記事情の下においては、上告会社は個別的同意なしに被上告人の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべき」と判断されている。

同事件においては、「勤務地を大阪に限定する旨の合意」がなかったことを理由に配転命

令が可能であるとしているところ、逆にいえば、そのような合意がある場合には、配転命令が限定されることが示唆されている。

当該判例では、勤務地限定について触れられているが、その本質は、労働契約によって、配置転換の範囲を労使間の合意で限定することが可能という点であるため、職種限定についても労使間の合意で成立させることは可能と考えられている。

しかしながら、これらの勤務地限定、職種限定の合意については、容易にその成立が認

められているわけではない。

労働条件通知書においては、就業場所が法定記載事項とされているが、当該記載があるからといって、当初の就業場所に職場が限定されるものではないと考えられており、裁判所の判断も同様の傾向である。労働条件通知書における職務内容の記載についても、当該記載のみで職種限定合意の効力が認められているわけではない。

例外的に、医師や看護師など技能や資格を有する職種については、その限定合意が認められやすい傾向があるほか、即戦力として採用された中途採用社員で発揮すべき能力を明示的に特定していたようなケースにおいては、職種限定合意の成立が認められることがある。

## 2.外国人労働者に対する配置転換

外国人労働者について、職種限定合意が認められやすいかという点も問題となることがある。

外国人労働者は、そもそも在留資格（外国人が日本で一定の活動等が行える地位・資格）

を有していなければ日本国内で労働契約を締結して賃金を得ることができない。そのため、外国人労働者に付与されている在留資格によって、配置転換が可能な範囲がおのずと定まる関係にある。すなわち、在留資格による限界の範囲で、使用者もそれを越えた配置転換を行うことはないという意味で合致していれば、職種限定合意の成立は認められやすいと思われる。

また、そもそも、外国人労働者の場合は、その言語や能力に応じて、求める職務の内容があらかじめ定められていることもある（中途採用の管理職などと類似する）ため、その観点からも職種限定合意が成立しやすい性質があると考えられる。

したがって、外国人労働者については、日本人の配偶者であるなど、在留資格による職種の制限がない場合であればともかく、在留資格の範囲で職務遂行させることが使用者にとっても必要であり、配置転換の範囲も限定されることに留意する必要がある。

Q6

### 能力不足の社員に配置転換を命じる場合の留意点

A

能力不足と業務上の必要性が明確に結び付くことが重要。  
配置転換の理由やその目的がいかなる点にあるのかを明確にして、慎重に行うべき

配置転換は、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通常甘受すべき不利益を著しく超える場合のいずれかに当たるときには、その効力が否定されて無効となる。

労働者の能力不足という状況は、必ずしも配置転換の必要性と結び付くものとは限らない。なぜなら、当該部署において要求される業務に非効率が生じているとしても、他部署において当該労働者を必要としている事情が

全くない場合には、配置転換の必要性について疑いを生じさせかねないからである。使用者にとって、業務上の必要性が低い場合には、配転命令が不当な動機・目的によるもの推測を生むこともあるため、注意が必要である。

とはいえ、配置転換における業務上の必要性については比較的緩やかに考えられており、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を考慮することが許容されている

(Q2・Q4参照)。このような観点からは、能力不足の労働者について、労働力の適正配置や業務能率増進を目的に配置転換を行うことは不可能ではない。

しかしながら、能力不足を背景とした配置転換は、当該配置転換の動機が所属部署からの排除を目的としており、また、最終的には

本人が退職する意思を示すことを目指していると評価されたとき、不当な動機・目的による配転命令として無効となるおそれがあるので、配置転換の理由やその目的がいかなる点にあるのかを明確にして、慎重に行うべきであろう。

## Q7 配置転換先を選択する際の留意点

### A 安全配慮義務の観点から適切に選択する必要がある

配置転換の有効性について配慮することに加えて、配転命令自体が労働者に相当程度の心理的負荷を与えるということにも留意する必要がある。

精神障害の労災認定基準においては、[図表]のとおり、配置転換も心理的負荷の「具体的出来事」として掲げられている（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」平23.12.26 基発1226第1。最終改正：令2.5.29 基発0529第1）。精神障害発病前おおむね6カ月間における業務による心理的負荷の強度は、「強」「中」「弱」の3段階で整理されており、総合評価が「強」に該当する場合は、当該心理的負荷が生じたことと精神障害発症との業務起因性を肯定して労災として認定することとされており、「中」に該当する心理的負荷が二つないし複数重なるときに

も業務起因性が肯定される場合がある。

また、配置転換以外にも、例えば、1カ月80時間以上の時間外労働を行ったときや仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった場合なども心理的負荷の強度は「中」とされており、これらの事情と重なったときに精神障害を発症した際には、業務起因性が肯定され労災認定される可能性があるため、配置転換のタイミングや業務量・業務内容等の変化の程度も考慮して、配置転換先の就業場所や業務の内容を適切に選択する必要がある。

なお、労災として認定されることが直ちに使用者の安全配慮義務違反となるわけではないが、使用者に故意または過失がある場合には、安全配慮義務違反に基づく損害が生じたものとして、使用者自身の損害賠償責任に発展する可能性もある。

**図表** 心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」と判断する具体例

出来事	弱	中	強
配置転換	以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった	配置転換があった ※「配置転換」は、所属部署（担当係等）、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く	過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費やした 等

資料出所：「心理的負荷による精神障害の認定基準」別表1「業務による心理的負荷評価表」より一部抜粋。



**Q8**

## ハラスメント問題の收拾のため、 関係者を他部署へ配置転換することは問題か

**A**

加害者を配置転換することが、  
再発防止措置の一環として適切である

### 1. ハラスメント発生時に会社に求められる 対応

労働施策総合推進法30条の2では、パワーハラスメントに対して、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」とされている。その他、均等法や育介法においても同趣旨の規定が設けられており、各種ハラスメントに対して雇用管理上必要な措置が求められているといえる。

当該必要な措置を取るに当たって、厚生労働省はガイドラインとして、例えばパワーハラスメントに関して「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令 2. 1.15 厚労告5）を定めており、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントについても、同趣旨のガイドラインが存在する。これらの内容では、ハラスメントが発生したときに、使用者に対して迅速かつ適切な措置を取ることが求められているほか、再発防止措置を講じることも必要とされている。

また、使用者は、ハラスメントが生じないような労働環境を整備する義務（職場環境配慮義務）を労働者に対して負担しており、当該義務を尽くさなかったときには、労働者に対する損害賠償責任を負担することにもつながる。

使用者がこれらの義務を尽くすためには、

ハラスメント被害の拡大防止に向けて可能な措置を取る必要がある。

### 2. 再発防止措置

ハラスメントの被害者と加害者について、業務上の関係性を断つことは、典型的な再発防止措置の一つであると考えられる。実際、前記指針等のガイドラインにおいても、ハラスメントに対する再発防止措置として、配置転換を一例に挙げている。

なお、労働施策総合推進法や均等法、育介法においては、ハラスメントを申告したことを理由として不利益に取り扱うことを禁止しており、ここでいう不利益取り扱いには配置転換も含まれている。したがって、ハラスメントが存在することが認定できたときには、申告者である被害者に対する配置転換は法令をもって禁止されており、被害者が同意しない限り配置転換を実施することはできない。そのため、被害者と加害者の業務上の関係性を絶つ場合には、加害者を配置転換することにより再発防止に努めることが一般的であろう。

なお、配置転換の有効要件との関係でいえば、法令が求めているハラスメントの再発防止措置として配置転換を実施する限り、業務上の必要性が否定されることは考え難く、残る問題は配置転換先が通常甘受すべき不利益を著しく超えるか否かという点である。たとえハラスメントの再発防止措置として行う場合であっても、労働者にどのような不利益が生じてもよいというわけではなく、再発防止に必要な程度に職種または勤務場所の変更を行いつつ、その変更の程度については、**Q7**で述べた労災認定基準も参考にしながら、適切な範囲で実施する必要がある。

**Q9****懲戒処分として配置転換することは可能か****A****懲戒規定に定められていれば可能****1. 懲戒処分の根拠**

懲戒処分を行うためには、懲戒事由とそれに対応する懲戒処分の種類が労働契約または就業規則において定められている必要がある（Q3参照）。

懲戒処分の種類は、一般的には、戒告、けんせき譴責、減給、出勤停止、降格、論旨解雇および懲戒解雇が挙げられていることが多く、配置転換が懲戒処分として定められている例は必ずしも多くないように思われる。

仮に、配置転換が懲戒規定に定められている場合であれば、懲戒処分としての配置転換という考え方はあり得るが、そうでなければ懲戒処分としてではなく、人事権の行使として行うことになるであろう。

**2. 懲戒処分と同時に配置転換を行うことの可否**

懲戒処分に配置転換が定められていないときに、懲戒事由の種類によっては、配置転換を同時に行う必要が生じることもある。例えば、ハラスメント発生時に再発防止措置として配置転換を行ったとしても、ハラスメントの被害の程度や悪質さなどによっては、加害者に対して配置転換のみならず懲戒処分も行

うことを要する場合がある。

懲戒処分は、制裁罰であり刑事罰に類する要素を有することから、「罪刑法定主義」類似の諸原則を満たす必要があると考えられている。そのうちのひとつとして、「二重処罰の禁止」（一つの懲戒事由に対して、一つの懲戒処分しか行うことができないという原則）があるところ、一つのハラスメント行為を理由として懲戒処分と同時に配置転換を行うことができるのかが問題となる（なお、懲戒処分に配置転換が定められている場合、配置転換以外の懲戒処分を併科することは同原則に抵触し、認められない）。

配置転換は、就業規則において定められた人事権の行使の一種であり、懲戒処分のような制裁ではない。そのため、懲戒処分と同じ原因に基づく場合でも、制裁としての懲戒処分と併せて人事権の行使として配置転換を行うことも可能と考えられている。

ただし、配置転換が有効とされるには、通常甘受すべき不利益を著しく超えないことが求められており、懲戒処分による制裁と配置転換による不利益を同時に発生させることが、この要件に抵触しないかという点は、慎重に検討する必要があるだろう。

**Q10****担当業務の変更による賃金の減額を伴う配置転換は可能か****A****配置転換の有効性と賃金の減額は別の問題として捉え、自社の賃金規程を踏まえて丁寧に検討する必要がある****1. 賃金の減額を伴う配置転換**

配置転換を行う際、配置転換先で役職に空

きがなく、従前と同様の地位を維持できない場合や、業務内容やポジションが異なること

から等級（グレード）変更となる場合等において、賃金決定の仕組みによっては賃金の減額を伴うケースがある。

配置転換の有効性については、業務上の必要性が比較的緩やかに認められているため、無効となるのは例外的なケースに限られるといえるが、賃金の減額を伴う場合も同様に考えることができるかが問題となる。

賃金の減額について、懲戒処分で減給処分を行う場合には、労働基準法91条により、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」として、制裁的に行われる場合でも上限が定められているなど、賃金は労働者にとって極めて重要な労働条件として位置づけられている。

裁判例では、賃金の減額を行うためには、原則として、労働者の自由な意思による同意がない限りは有効にならない（山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28. 2.19判決 労判1136号6ページ）と考えられており、通常の配置転換とは異なり、有効になる範囲はかなり限定されている。

そのため、賃金の減額を伴う配置転換については、配置転換のみを行う場合とは異なる配慮が必要となるほか、賃金の減額自体が、配置転換の要件である通常甘受すべき不利益を著しく超えているか否かの考慮事由にもなる。

## 2. 職能給的発想と職務給的発想

賃金の体系は、大きく分ければ2種類の考え方に整理することができる。一つは、日本において年功序列の定期昇給を採用した賃金体系とともに採られてきた「職能給制度」である。これは、労働者が獲得した能力は蓄積して失われることがないことを前提に、当該職務で発揮されている能力の範囲に限らず全

般的な能力を評価対象とし、賃金に反映させていく発想といえる。この職能給を採用している場合、降格等に伴う賃金の減額は想定されないことになり、降格についての就業規則の根拠規定がなければ減額はできないと考えられている（チェース・マンハッタン銀行[賃金切下げ]事件 東京地裁 平 6. 9.14判決 労判656号17ページ）。

他方で、労働者の全般的な能力ではなく、現在従事している職務の対価として賃金を設定し、職務が変われば賃金に変更となることを前提とした職務給制度（「ジョブ型人事制度」とも呼ばれる）がある。これは、当該労働者の能力に対して賃金を設定しているのではなく、各ポジションの職務内容（ジョブ）やその難易度等を評価して、労働者に賃金を支給するものであり、職務内容が変更される場合には賃金の変更されることがあらかじめ想定されている。

理論的にいえば、前者の発想に基づく賃金の類型については、就業規則上の根拠が必要な上、賃金の減額は難しい一方、後者については、職務の種類ごとの賃金体系が就業規則にあらかじめ定められていることから、配置転換に伴う賃金の減額も行いやすいといえる。しかしながら、実務的には、自社の賃金体系がいずれに該当するのか、基本給や各種手当がいずれも統一的な発想に基づいて決定されているのかなど、さまざまな観点からの分析が必要になる。

広く通用する発想としては、基本給に相当する部分は職能給的発想が用いられていることが多く、減額が困難であるが、役職手当や責任者手当など役割・責務に与えられた手当に関しては、その立場を解かれたときには当該役割や責務を負担する必要がなくなることから減額が許容されやすいといえるであろうが、自社の賃金規程を踏まえて丁寧に検討する必要がある。

Q11

## 労働組合員を配置転換させる際の留意点

A

不当労働行為に該当しないようにすることや、労働協約の遵守に留意する必要がある

### 1. 労働組合員に対する不利益取り扱い

#### (不当労働行為)

労働組合員であることや労働組合員として正当な行為をしたことを理由とする不利益取り扱いは、労働組合法7条1号により、不当労働行為として禁止されている。当該禁止に反する行為は無効となり、その法的効力は認められない。

配置転換については、不当な動機・目的に基づく場合には同命令が無効と判断されるが、この要件に該当する典型的な例には、労働組合員であることを理由とした配置転換による不利益取り扱いが含まれている。

なお、労働組合員に対しては一切配置転換を命じることができないわけではない。あくまで、例えば組合活動を行う労働者を疎ましく思い、閑職に追いやるような配置転換が不当であるということであり、業務上の必要性の観点から非組合員である労働者と組合員である労働者を比較したときに、組合員である労働者を異動させることが業務効率などの面からより適切であると判断できれば、配置転換を行うことは可能である。このような場合に、ほぼ同じような業務上の必要性、業務効率等が想定されるにもかかわらず、組合員を優先的に配置転換するような措置を取れば、不当労働行為に該当する余地はあろう。

### 2. 労働協約に定められた内容

労働組合員が存在しているということは、その前提として会社に労働組合が組織されているはずである。会社とその労働組合の間で締結した労働協約が存在する場合には、当該労働協約が会社を拘束することになる。

労働協約には、労働環境の改善等を目的として、さまざまな内容が定められることがあるが、その中に、労働組合員に対する配置転換について、労働組合との事前協議を定めている場合がある。

これは、配置転換を行うに当たって手続的な規制を設けるものであり、法的には有効と考えられている。この場合、所定の事前手続きを行うことなく労働組合員を配置転換することは、当該労働協約に違反する配転命令として無効になるおそれがある。

このような事前協議が定められている場合は、その場において業務上の必要性をはじめとして配置転換を行う前に情報交換が行われ、労働組合員に対する不利益取り扱いの要素がないことの説明の場としても機能することから、これを遵守しつつ、配置転換が有効に行えるように協議を進めることが適切であろう。なお、事前協議が整わなかった際に、最終的に使用者の判断で配置転換が行われることもあるが、この場合、通常甘受すべき不利益を著しく超えるようなことがなければ、有効になる余地はあると考えられる。

**Q12****育児休業からの復帰者や育児中の者、  
育児短時間勤務者に配置転換を命じる場合、  
どのような配慮が必要か****A****育児休業を理由とする配置転換は、  
不利益取り扱いとして無効になる可能性があるため、  
本人の意思を十分に確認する必要がある****1. 育児休業の利用と不利益取り扱いの禁止**

育児休業法10条は、「事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第9条の5第2項の規定による申出若しくは同条第4項の同意をしなかったことその他の同条第2項から第5項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定めて、育児休業を申請・利用したこと等を理由とする不利益な取扱いを禁じている。

ポイントになるのは、①いかなる取扱いが「不利益」とされるのか、②育児休業を「理由とする」とはどのような場合を意味するのか、③どのような事情があれば不利益な取扱いではないものとして許容されるのか——の3点である。

これらの点について、広島中央保健生協（C生協病院）事件（最高裁一小 平26.10.23判決 労判1100号5ページ）を受けて、厚生労働省がその解釈（「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」）を公表しており、当該最高裁判決および厚生労働省の解釈を踏まえた対応が必要である。

**2. 「不利益取り扱い」と「理由とする」の解釈**

上記厚生労働省の解釈が示される以前から、不利益取り扱いの例として、解雇以外にも、雇止め、契約内容変更の強要、降格、減給、不利益な配置変更、人事考課で不利益な評価を行うことなどが挙げられていた。これらの不利益取り扱いの範囲については、上記広島

中央保健生協（C生協病院）事件最高裁判決において変更されることはなかった。

例示されている不利益取り扱いにおいては、単なる配置変更ではなく、「不利益な配置変更」とされており、すべての配置変更が不利益取り扱いとして禁止されているわけではない。例えば、育児休業やその後の時短勤務などに配慮して、働きやすくするための配置変更などは必ずしも「不利益な配置変更」とは言い難い。

しかしながら、配置変更自体が今後の昇格・昇給などに不利な影響を及ぼす可能性もあり、その配置変更がどのように行われるかによって禁止対象となるかは左右されると考えられることから、本人の意思を十分に確認しながら行う必要がある。

また、「理由とする」の解釈については、上記広島中央保健生協（C生協病院）事件最高裁判決が、妊娠・出産・育児等の事由を「契機として」行われた場合には、「理由として」行われたと解されると示した。この結果、厚生労働省の解釈（上記Q&Aおよび平27. 3.31 雇児発0331第27）においては、「原則として、妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内」に行われた不利益取り扱いを、「契機として」行われたもの、つまりは育児・出産・休業等を「理由として」行われたものと判断すると整理されている。

主観的な意味での「理由」として行われたか否かは、内心の問題であることからその判断は容易ではないが、契機として行われた場合と解釈し直すことで、客観的な期間（1年以内）を基準に違反となるか否かを判断するものとしている。

### 3. 不利益取り扱いが例外的に許容されるケース

不利益取り扱いが許容される例外として、  
①業務上の必要性から不利益取り扱いをせざるを得ない状況であり、かつ業務上の必要性が不利益取り扱いにより労働者が受ける影響を上回る場合、②労働者本人が自由な意思による承諾をした場合が示されている。

特に②について、労働者本人の自由な意思

と評価できるか否かは、不利益取り扱いにより受ける有利な影響と不利な影響の内容や程度、使用者による説明の内容その他の経緯や労働者の意向に照らして判断されるものとされているため、使用者としては、有利な影響と不利な影響を整理の上、該当する労働者へ説明を尽くしておくことが前提となる点に注意が必要である。

Q13

## 私傷病休職からの復職時に配置転換することは問題か

A

復職時の状況を踏まえた対応が必要であり、必ずしも問題になるとは限らない

### 1. 治癒判断

私傷病休職は、使用者が就業規則等に定めた内容に従って労働者に休職を認める制度であるが、一定期間の休職期間内に復職ができなかった場合には、当然退職とすることが一般的である。

復職に当たっては、「治癒したとき」などと定めることが多いが、この治癒の解釈についても紛争が生じる場合がある。なぜなら、完治する傷病であれば、完治したときをもって治癒という判断は容易であるが、あらゆる傷病が完治するとは限らず、後遺障害を残す場合もあれば、休職期間満了までに完治はしないが労務提供が可能なる程度には回復するようなケースもあるからである。

一般的に、「治癒したとき」とは、原則として休職前に従事していた職務に復職可能であることを求めることが多いが、それだけで足りるかという点が問題となる。

### 2. 配置転換を含めた復職先の検討

休職とは若干異なるものの、自宅治療を命じられた労働者が、他の職務内容であれば労務提供が可能であると申し出たケースにおいて、片山組事件（最高裁一小 平10. 4. 9判決 労判736号15ページ）では、「上告人（編注：

1 審原告）の能力、経験、地位、被上告人（編注：1 審被告会社）の規模、業種、被上告人における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして上告人が配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあったかどうかを検討すべきである」とされている。

このような判例が存在することを踏まえると、休職からの復職時においても、当該労働者から他の職務での復職申し出があったときには、当該他の職務に従事する現実的可能性があるか否かを検討する必要性が生じるというべきである。

仮に、このような現実的可能性のある配置転換先を検討することなく休職期間満了により当然退職とした場合には、治癒と判断すべきであったとして、労働契約の終了の効果が否定されることがある。

復職時の配置転換については、あくまでも、労働者からの他の職務での申し出があることも重要であるが、上記片山組事件最高裁判決の差戻審（東京高裁 平11. 4.27判決 労判759号15ページ）においては、「被控訴人（編注：1 審原告）が工務監理部への配置を求めていたことは控訴人（編注：1 審被告会社）主張のとおりであるけれども、被控訴人がそれ以外の部署での労務の提供を確定的に拒否して

いたとまでは認め難いから、控訴人においては、被控訴人を配置すべき業務を右のように限定せずに、控訴人の業務全体の中で被控訴人を配置できる部署の有無を検討し、配置可能な業務を被控訴人に提供する必要がある」と判断されており、労働者から申し出がなかったからといって、配置転換の現実的可能性を検討しなくてよいというわけではない。一方で、労働者が拒絶したにもかかわらず、あえ

て配置転換をしなければならないわけではなく、そのような場合にまで配置転換を行うことが必要とはいえない。

復職時には、現在の症状がどのような状況であるのか確認した上で、休職前の職務に復職可能であるか否かのみならず、配置転換すれば職務を継続することが可能な部署などがあれば提案した上で、労働者の意向を確認しつつ判断を行うべきである。

## Q14 定年後再雇用者を配置転換する場合の留意点

**A** 賃金の大幅な減額や従前の職務内容からの大幅な変更を伴う場合には、実質的に継続雇用とは認められず、違法となることがある

### 1. 定年後再雇用と同一労働同一賃金の原則

高齢者雇用安定法は、①定年制の廃止、②65歳までの定年制の延長または③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を取ることを事業者義務づけており、ほとんどの企業では③65歳までの継続雇用制度を採用している。同制度においては、定年後は1年ごとの有期労働契約とすることが多く、労働条件の変更等に伴い、定年後の賃金も減額されることが一般的である。

しかしながら、定年後に有期労働契約に変更し、賃金等の処遇を切り下げられる場合には、定年を迎えていない社員（無期労働契約の正社員）との間で、同一労働同一賃金の問題が生じる（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律〔パート・有期法〕8条および9条）。すなわち、職務内容（業務の内容と責任の程度）、職務内容・配置の変更の範囲等について相違がない限りは、均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）または均等待遇（差別的な取り扱いの禁止）が求められる。

そのため、定年後再雇用においては、職務内容（業務の内容と責任の程度）もしくは職務内容・配置の変更の範囲について、無期労働

契約の正社員との間で相違を設けておかなければ、賃金の減額を適法に行うことができないことになる。その対応として、再雇用と同時に配置転換が行われることもあるであろう。

### 2. 再雇用時の職務内容の変更の限界

定年後の再雇用のときに職務内容を変更したことが問題となった裁判例として、トヨタ自動車ほか事件（名古屋高裁 平28. 9.28判決 労判1146号22ページ）がある。定年を迎える社員に対して、これまで従事してきた事務職ではなく、シュレッダー機のごみ袋交換および清掃（シュレッダー作業を除く）、再生紙管理、業務用車掃除、清掃等を業務とする再雇用契約を提示したという事案で、裁判所は「実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法（編注：平成24年に改正された高齢者雇用安定法）の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない」とした上で、「もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、その

ような業務内容を提示することは許されないと解すべきである」などと評価し、事業者の行為を違法と判断した（類似の判断がなされた事案として、九州惣菜事件〔福岡高裁 平 29. 9. 7判決 労判1167号49ページ〕がある）。

したがって、定年後の再雇用において配置転換を行う際、①賃金の大幅な減額、あるいは②従前の職務内容からの大幅な変更を伴う場合には、実質的に継続雇用とは認められず、違法と判断されるおそれがある。

## Q15 社員からの配置転換の希望に応じないことは問題か

A

基本的に人事権の行使として使用者に専属するものであるから、法的な問題にはなり難い

### 1. 人事権の行使としての配置転換と労働者の就労請求権

配置転換は、使用者の人事権の行使であり、これは使用者に専属するものであり、労働者にこれを請求する権利があるわけではない。

一方で、労働者には自らのキャリア形成や自己実現・人格発展の権利があるとして、労働者の使用者に対する就労請求権を認めるべきとの見解が存在している。裁判例では、「申請人（編注：労働者）が調理人（コック）であることは前記のとおりであり、調理人はその仕事の性質上単に労務を提供するというだけではなく、調理長等の指導を受け、調理技術の練磨習得を要するものであることは明らかであり、（中略）調理人としての技量はたとえ少時でも職場を離れると著しく低下するものであることが認められるから、申請人は業務の性質上労務の提供につき特別の合理的利益を有する者と言って差支えなく、申請人は被申請人（編注：会社）に対し就労請求権を有するものと考え」と判断しているものがある（レストラン・スイス事件 名古屋地裁 昭45. 9. 7判決 労経速731号7ページ）。このような就労請求権の延長線上に、自己が求める職務や職場での就労を求める権利（配置転換を要求する権利）が存在するという見解である。

しかしながら、これを原則として認められないとするのが裁判例の傾向（日本自転車振興会事件〔東京地裁 平 9. 2. 4判決 労判

712号12ページ〕など）であり、通説的な見解とされている。通説の根拠として、①労務提供の内容は使用者の指揮命令により具体化されること、②使用者に労務の受領を強制することは困難であることなどが挙げられている。

したがって、現状の労働者において、就労請求権やその延長線上の存在として想定され得る配置転換を要求する権利は認められ難く、これらは使用者の人事権に専属するものと考えられる。

### 2. 人事管理上の必要性を踏まえた検討も重要

法的には、上記のとおり労働者に配置転換を要求する権利は認められないと考えられるが、人事管理上、就労請求権において考慮されているキャリア形成や自己実現・人格発展という要素は無視し難いところであり、これらが労働者の就労継続のモチベーションと関連していることは否定できない。

長期にわたって人事異動の希望を考慮することなく、配置を変更しないままとしたときは、労働者が次に選択するのは会社から退職して他社においてキャリア形成や自己実現・人格発展を目指すことであろう。したがって、自社内において成長意欲のある人材を維持・確保する観点からすれば、配置転換に応じる法的な義務がないとしても、労働者の意思に配慮した適正配置を検討することは重要であろう。