

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

転勤命令を出すときの注意事項は

転勤命令を出す場合には、まず就業規則に転勤についての記載事項があるかを考えなければなりません。

例えば、第〇条 業務の都合により勤務の変更を命じられた従業員は、正当な理由なくこれを拒んではならない。そのうえで、以下の判例:東亜ペイント事件を考えます。

東亜ペイント事件(1986年:昭和61年7月最高裁)とは、会社が労働者に対して、神戸勤務から、広島勤務の転勤命令を行いました。労働者は転勤命令を拒否しました。そこで、会社側は解雇を告げました。労働者はその解雇命令は無効であることを争った事件です。労働者の転勤命令拒否の理由は、以下のようなものでした。

労働者の家庭は、堺市にあり、高齢な母と妻そして、2歳になる子供がいました。妻は幼い子供の面倒をみながら、保母として保育園の運営委員も務めているので、転勤はできないということでありました。しかし、会社側は、転勤命令拒否は、就業規則違反として懲戒解雇を実施しました。

最高裁は、上記の本人の家庭状況をもて、労働者の転勤は、労働者にとって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はないという判決を下しました。

つまり、経営者側の勝訴で決着がつきました。

ただ、

この判例を踏まえて、配転命令権の濫用性の判断基準として、以下の項目が確立されました。

- ①業務上の必要性、人員選択の合理性があるのか。
- ②不当な動機・目的をもってなされていないか。
- ③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ていないか。
- ④その他特段の事情が存在しないか。

会社側にとって、この東亜ペイント事件の判例法理は、2001年(平成13年改正育児介護休業法)までは労働者に対して容易に配転命令を出すことができました。

しかし、例外があります。

③については、まず、平成9年(1997年)の北海道コカ・コーラボトリング事件(札幌地裁)では、裁判所は、労働者の転勤拒否の理由が家庭内で長女がそううつ病で、次女が脳炎による発達遅延その上、体調の悪い両親の面倒をみているときは、配転は、労働者にとって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して、

会社の転勤命令は、権利の濫用であるという判決を出しました。

この事例は会社側が敗訴した例ではありますが、家庭内においてかなり重篤な子供等がいる場合であり一般化はできないと考えられます。

東亜ペイント事件(1986年:昭和61年)から15年後の2001年(平成13年)に育児介護休業法が改正されました。その法令の第26条は、
「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」としています。

その26条を根拠として会社側が裁判に敗訴した代表的なものが2つあります。

①2002年:平成14年の明治図書出版事件です。労働者の家族には3歳以下の重篤なアトピー皮膚炎の子供がいて共働きのときの転勤命令は、労働者にとって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して、転勤命令は権利の濫用に当たるという判決が出されました。

②2006年:平成18年のネスレジャパン事件です。会社側は、2人の労働者に対して、個別の事情を確認・調査をせず、姫路工場から霞ヶ浦工場配転命令を発しました。配転命令後、会社側は、事情聴取を実施して、一方の労働者の妻には、精神病を罹患していて、労働者が常時介護をしなければならないこと、そして、もう一人の労働者の家庭には、要介護の高齢な母親がいて常時見守りや介助をしなければならないことがわかりました。そこで、裁判所は、育児介護休業法第26条から、今回の労働者に対する配転命令は、権利の濫用である、とみなしました。

以上から、会社は、「裁判所の考えは、配転や転勤については、育児介護休業法第26条を引用する。」ことを理解したほうが賢明です。

この育児介護休業法第26条以外に、会社として、考えなければならないものとして、平成19年(2007年)施行された労働契約法があります。

同法第3条の1項には「労働契約は、労使双方が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」というように合意を重要視している条文があります。

また、同3項では、「労使は仕事と生活の調和にも配慮すること」とあります。

以上の判例法理や2つの法律を考えると、会社は普段から、労働者の家庭の事情等をよく確認・調査しておくことが大切です。

それでも、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、業務上の必要性は存在を肯定すべきであるとするのは有用であろう。

最後の付け加えることとして、通勤時間の問題がある。

このことに関して、片道3時間以内は通達又は裁判所の判例では通勤不可能とはいいがたいという事例があったと記憶している。

2020.2.23(日)の朝日新聞の第7面に転勤についての記事が、全面で取り上げられていた。

そこにも、この社労士ニュース3月号と同様に1986年の最高裁判例と2001年の育児介護休業法そして、労働契約法第3条1項と3項が大切であると書いてあった。

