

## 転職したくない、異動命令を見直してもらいたい

- ・持病のため、週1回の通院をしているが、通勤に片道2時間かかる支店に転勤を命じられた。
- ・上司に意見を述べたら「飛ばしてやる」と言われ、その後異例の転勤命令を受けた。
- ・突然転勤命令を受けた。理由を尋ねたが、全く要領を得ない。

### ◆ 基本のきほん

- ◎配転（配置転換）は、同一企業内において労働者の配置を変え、職務内容や勤務場所を長期間変更するもので、異動、転勤とも呼ばれます。使用者が労働者に対して一方的に配転を命じることを配転命令と言います。
- ◎労働契約書や就業規則に、配転について記載されていて、法令に違反していないなら、一般的には、配転命令は通常の人事権の範囲内と考えられています。
- ◎では、労働者がどのような場合でも配転命令に従わなければならないかという点、決してそうではありません。配転命令権の濫用（労働契約法第3条第5項）や法令違反になる場合もあります。例えば、入社する時に職種や勤務地を特定して契約している場合、その変更を伴う転勤や異動は、労働者の同意がなければ、使用者が一方的に実施することはできません。
- ◎また、業務上の必要性が全くないのに、嫌がらせで行われる場合、業務上の必要性がない訳ではないが、配転に伴う労働者の生活上の不利益が、これと比較して著しく大きい場合には、配転命令権の濫用として無効となります。さらに、組合役員で転勤によって労働組合活動が著しく制限を受ける時は、不当労働行為に当たるとしてこれも無効になります。

- ◎使用者が配転を行う場合に留意すべき事項を列挙すると、次のようになります。

- ①法令に違反していないこと
  - 不当労働行為とならないこと（労働組合法第7条）
  - 国籍、信条、社会的身分による差別とならないこと（労働基準法第3条）
  - 男女雇用機会均等法違反とならないこと（同法第6条）  
性別を理由にした差別的配転は無効です。
  - 育児介護休業法の「労働者の配置に関する配慮」義務（第26条）を果たしていること等
- ②就業規則や労働協約に、会社は業務上の都合により配転を命ずることができる旨の規定があり、これらの規定に従い配転が行われていること
- ③配転や転勤がないという特約（約束）が存しないこと

- ④不当な動機・目的に基づく配転でないこと  
業務上の必要性が全く認められないような配転は配転命令権の濫用となり、無効となる場合があります。
- ⑤労働者の被る不利益の程度を考慮すること。  
労働者の家族に対する介護等の高度の必要性がある場合には、使用者と労働者双方の事情を比較考量して、配転命令が権利濫用と認定され、無効となる場合もあります。

### ◆ 確かめましょう

- 配転理由は何ですか。
- 配転の命令を受けましたか。それとも単なる打診ですか。
- 配転を命ずることができる旨の就業規則等がありますか。
- 労働契約で、職種や勤務地の限定がされていますか。
- 業務上の必要性はありますか。その度合いは。
- 配転命令が他の不当な目的（嫌がらせや退職強要等）に基づくものですか。
- 配転によって労働者の被る不利益の度合いはどのくらいありますか。
- 配転対象者の人選は適当ですか。

### ◆ こんな対処法があります！

- ◎配転命令に不満がある場合、まず、その指示に従うかどうかを決める必要があります。法的に無効と思われても、従わないでいると、業務命令違反とされ、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があるからです。そして、すぐに次の事柄について確かめましょう。
  - あなたが受けた指示は「命令」でしょうか。  
命令ではなく、承諾するかどうか自由な場合は、断ることも可能です。
  - 命令の場合には、配転命令ができる範囲や根拠について確認します。職種や勤務地を限定した労働契約かどうか、労働協約等の人事協議事項、同意事項に該当しないか確認します。
  - 法令違反や権利濫用に当たるかどうか確認するために、①配転の指示をした趣旨・意図、②業務上の必要性、③人選の理由、④配転後の労働条件を調べます。
  - 配転後どのような不利益を受けるか、細かく具体的に書き出します。

### ◎県の労働センターに相談する。

労働問題全般について、職員が相談に応じています。使用者とのトラブルを解決するため、ケースに応じて職員が「あっせん指導」をすることもあります。また、これによって解決しない場合は、県労働委員会が行う「個別労働紛争に係るあっせん」を受けることができる場合もあります。

### ◎労働基準監督署、都道府県労働局に相談する。

総合労働相談コーナー等を利用することにより、労働局長が助言・指導したり、労働局に設置された紛争調整委員会が解決のお手伝いを行う制度もあります。

### ◎労働組合に加入し、団体交渉を行う。

職場に組合がなくても、1人でも入れる地域の合同労組などに加入することができますし、職場内に新たに組合を結成（2人以上で可）し、問題解決を図っていく方法もあります。

### ◎弁護士に依頼する。

費用はかかりますが、法律の専門的知識・経験から、労働問題全般について相談したり、代理人として交渉してもらったりすることができます。

### ◎裁判所を利用する。

- 配転命令の根拠がない、根拠はあるが、法令に違反していたり、権利の濫用に当たる場合には、使用者に対して、配転命令の撤回を求めることができます。撤回されない時は、元の職務内容、勤務場所での地位確認を求める訴訟を起こしたり、元の勤務内容、勤務場所での地位を「仮に定める」仮処分申立をすることも考えられます。
- 不当な配転で、後日裁判で争ったら無効となることが確実だとしても、懲戒処分を避けるために、異議があることを主張しつつも、一応配転命令には従い、裁判での決着を考える方法もあります。この場合、異議申立は、内容証明郵便するのが良いでしょう。

### <参考>

異議を留保して命令に従う旨の通知（内容証明便）

#### ご 通 知

貴社の通知人に対する〇月〇日付の〇〇命令は、×××の理由により不当なものであり、承服できませんが、更なる不利益を避けるため、異議を留保してとりあえず命令先に赴任します。

（年月日等略）

もちろん、どうしても応じられない場合は、解雇覚悟で拒否し、裁判で争うこともできます。

やむを得ず配転に応じる場合でも、全体の状況を考えながら、自分の事情を使用者によく説明し、少しでも条件を良くするために協議した方が良いでしょう。

- また、労働審判制度を利用することが適当な場合も考えられます。この制度は裁判ではありませんが、労働審判官（裁判官）1名と専門的な知識経験を有する労働審判員2名の合議によって、原則として3回以内の期日で迅速に審理を終えることとされています。手続き等については横浜地方裁判所にご相談ください。
- 裁判等で争う場合は、詳細について労働センターにご相談ください。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/t7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター  
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行