



Vol.177

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★転勤を拒否した場合に自動的に地域限定従業員に転換し、過去半年の賃金差額の返還を義務づける就業規則の規定が有効とされた事例

1 転勤を拒否する従業員の増加

日本の労働法では、雇用契約において転勤を予定している場合、適法な転勤命令を拒否した場合、解雇は有効となります。

ところが最近では転勤を拒否して退職する従業員が増加しており、企業の頭を悩ませております。一方で転勤拒否を安易に認めてしまえば転勤に応じる従業員との不公平が生じます。

そこで、転勤を拒否した場合に自動的に地域限定従業員に転換し、賃金も変更できないかが課題となります。

2 ビジネスパートナー事件（東京地裁令和4年3月9日判決）

（1）本件規定

本件では以下の規定（本件規定）が有効かどうか争われました。

転勤を拒否した場合に自動的に地域限定総合職になり賃金が減額になるだけでなく、過去半年の差額の返還を求めるという珍しい規定です。原告会社では、転勤が困難になれば自ら申告し、職群を変えることを求めており、自発的に適宜申告した従業員とのバランスを保ち、一律半年分の差額賃金の返還を求めするためにこの規定を定めました。

「グローバル総合職、もしくは総合職の正社員が会社が命じる転勤を拒んだ場合は、着任日が到来しているかどうかに関わらず、半年遡って差額を返還し、翌月1日より新たな職群に変更するものとする。なお、返還の対象はグローバル総合職の場合は総合職との差額、総合職の場合は地域限定総合職との差額とする。」

（2）事例

原告会社は、令和2年2月28日、被告従業員に対し、転勤を命じましたが、被告従業員はこれを拒否しました。

原告会社は、令和2年3月1日より、本件規定に基づき、被告従業員の職群を地域限定総合職に変更し、同月分の給与から、基本給を月額31万2500円に変更しました。

さらに、原告会社は、令和2年3月頃、本件規定に基づき、被告従業員に対し、本件差額の半年分である12万円の返金を請求しました。

（3）判決

① 賃金全額払いの原則（労基法24条1項）に違反するか

「本件規定は、総合職として賃金の全額が支払われた後、転勤ができないことが発覚した場合に、就業規則の規定に従って、本来支払われるべきでなかった総合職と地域限定総合職の基本給の差額を半年分遡って返還させるというものであること、その金額も、月額2万円（半年分で12万円）にとどまること、従業員としては、自身の転勤の可否について適時に正確に申告していれば、上記のような返還をしなければならない事態を避けることができることが認められる。

これらの事情に照らせば、本件規定は、労働者に過度の負担を強い、その経済生活を脅かす内容とまではいえず、前記賃金全額払いの原則の趣旨に反するとまではいけないから、実質的に同原則に反し無効であるということとはできない。」

② 就業規則の内容の合理性について

「本件規定の内容については、原告の側で当該従業員の転勤に支障が生じた時期や事情を客観的に確定するのが通常困難であることから、原則として、転勤に支障が生じた時期や事情にかかわらず、一律に半年分の賃金差額を返還させることとしており、仮に転勤に支障が生じた時期が半年以上前であっても、半年分を超える返還は求めていない。

本件規定を含む上記のような人事制度は、従業員が自身のライフステージに合わせて職群を選択することができるなど、従業員にとってもメリットのある内容といえ、返還を求める金額や適時に正確な申告をしていけば返還を免れることができる点等に鑑みると、労働者に過度の負担を強いるものともいえず、一律に半年分の返還を求める趣旨についても前記のとおり合理的であるから、原告の業種、経営方針等に照らして、合理的な内容というべきである。」

3 本件判決について

① 自動的に地域限定総合職になり賃金減額となる点について

私は本件のように職群が変わる場合は重大な雇用契約内容変更にあたりますので従業員の個別同意が必要だと考えていましたが、本件判決によれば就業規則の規定のみで職群が変更となります。これまでは転勤拒否＝解雇もしくは使用者が転勤を諦めるかの二択しかなかったところ、転勤拒否＝自動的に地域限定総合職になることは労使双方にとって悪くない解決方法になるのかもしれない。

最近では裁判官も転勤を嫌がる方も多いと聞いていますので、対象従業員や企業の気持ちも分かるのかもしれない（笑）。

② 過去半年分の差額賃金を返還請求できる点について

この点は疑問が残ります。転勤拒否をすることで月2万円×6ヶ月＝12万円の金額を返還しないといけなくなるのは行き過ぎではないかと思えます。転勤拒否に対する事実上の罰金にすら思えます。同種の規定を作成する際はこの部分は真似しない方がよいと思えます。

今後、多様な働き方が求められる中で本件規定のような規定を制定・運用することは一つの解決方法になるかと思えます。

以上