

第 48 回 杜若オンラインサロン

要注意！

配置転換の「限界」と可能性

～2024年の最新裁判例が示す実務対応～

令和 7 年 4 月 24 日（木）

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

弁護士 中村 景子

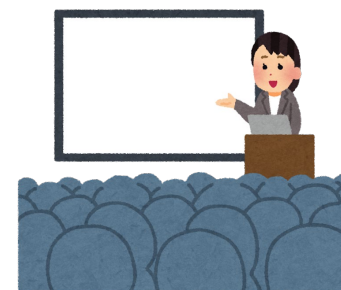
東京都千代田区神田小川町 3 - 20

第 2 龍名館ビル 8 階

はじめに

第 1 部 解説パート（中村）

1. 配置転換とは
2. 2024年の最高裁判決



第 2 部 座談会パート（平野、中村）



1. 配置転換とは

配置転換とは

1. 配置転換とは

■ 配置転換とは

労働者の配置の変更であって、職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるもの

- 転勤・部署異動・職務内容の変更
- × 出向・転籍

■ 配転命令権とは

- その名のとおり、**企業が労働者に配置転換を一方的に命じる**こと。
- 解雇規制の厳しい日本型雇用において、企業による配転命令は広く認められている。
- 配転命令は、不況時の解雇回避等の雇用調整措置、労働者の能力・適性に応じた配置の調整、多様な業務を担当させることによる能力開発、異動による組織の活性化などを目的に行われる。

1. 配置転換とは

■ 配転命令権の根拠

- 実は、出向（労働契約法14条）や解雇（労働契約法16条）などと異なり、配転命令権を規定した法律は**ない**。
 - 長期雇用を予定した日本型の正社員は、職種・職務内容や勤務地を限定されずに採用されていることが多い。
 - 古い裁判例は、日本型雇用の特性を踏まえて、「就業規則に配置転換を命じることができる」旨の規定があれば、配転命令権の存在を肯定した（東亜ペイント事件・最判S61.7.14労判744号6頁）。
- ➡ 実務上では、**就業規則**に配転命令に関する定めがあれば、配転命令権の根拠となると解されている。

1. 配置転換とは

■ 配転命令権の限界

- 配転命令権は無制約ではない
- 制約は大きく分けると次の3つ
 - ① 法律による制約
 - ② 契約による制約
 - ③ 権利濫用による制約

① 法律による制約

- 組合への加入や正当な組合活動を理由とする配転命令は不当労働行為にあたる
- 性別、国籍、社会的身分を理由とする差別的な配転命令

1. 配置転換とは

② 契約による制約

- 労働契約において、明示又は黙示的に**職種や勤務地が限定されている場合**

- a. 職種の限定がある場合 (= 職種限定合意)
- b. 勤務地の限定がある場合 (= 勤務地限定合意)

③ 権利濫用による制約

- 業務上の必要性が無い場合
- 配転命令が不当な動機・目的によるものである場合
- 労働者の被る不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合

👉 東亜ペイント事件・最判S61.7.14

1. 配置転換とは

■ 2024年4月の労働条件明示ルールの改正

…改正労規則第5条第1項第1号の3

全ての労働者との労働契約の締結、有期雇用契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の**就業場所・業務の内容**に加え、これらの「変更の範囲」についての明示が必要になった

- 無期契約労働者だけではなく、パート・アルバイト、契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの**全ての労働者**が対象
- 2024年4月1日以降に労働契約を**締結・更新**する労働者に対し、**書面での明示**が必要になる。

1. 配置転換とは

■ 就業場所・業務に限定が無い場合

▶ 就業場所

| | |
|------------------------|-------------------------------------------------------------|
| (雇入れ直後) 仙台営業所 | (変更の範囲) 会社の定める営業所 |
| (雇入れ直後) 広島支店 | (変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり |
| (雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅※ | (変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務 |
| (雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅※ | (変更の範囲) 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む) |

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

▶ 従事すべき業務

| | |
|---------------------|-----------------------|
| (雇入れ直後) 原料の調達に関する業務 | (変更の範囲) 会社の定める業務 |
| (雇入れ直後) 広告営業 | (変更の範囲) 会社内での全ての業務 |
| (雇入れ直後) 店舗における会計業務 | (変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり |

1. 配置転換とは

■ 就業場所・業務の一部に限定がある場合

▶ 就業場所

| | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (雇入れ直後) 十三出張所 | (変更の範囲) 淀川区内 |
| (雇入れ直後) 豊橋 | (変更の範囲) 愛知県内 |
| (雇入れ直後) 東京本社 | (変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社 |
| (雇入れ直後) 山科事業所 | (変更の範囲) 原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。) |

▶ 従事すべき業務

| | |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| (雇入れ直後) 施設警備 | (変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務 |
| (雇入れ直後) 運送 | (変更の範囲) 運送及び運行管理 |
| (雇入れ直後) 商品企画 | (変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、 営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※) |
| (雇入れ直後) 介護業務 | (変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。) |

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

1. 配置転換とは

■ 一時的に異動や業務が限定される場合

▶ 就業規則で詳細を定める場合

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------|
| 就業の場所 | (雇入れ直後) 松江支店 | (変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照) |
| 従事すべき業務 | (雇入れ直後) 企画立案 | (変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照) |
| 就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。 第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県 第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。 第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。 | | |

2. 2024年の最高裁判決

2024年の最高裁判決

2. 2024年の最高裁判決

■ 滋賀県社会福祉協議会事件（最判R6.4.26）

- 異なる職種への配置転換に関する久々の裁判例
- 争点は、次の2つ。
 - ① 職種限定合意が成立しているか
 - ② 配置転換は有効か

2. 2024年の最高裁判決

■ そもそも、職種限定、勤務地限定合意とは

- 労働者を一定の**職種・勤務地に限定して配置する**旨の使用者と労働者との合意をいう。
- つまり、職種・勤務地限定合意があると、一定の職種・勤務地に限定する**労働契約が成立**していることになる。
- そのため、職種・勤務地を変更することは**労働条件を変更**することになる。
- 労働契約法 8 条は、「労働者及び使用者は、**その合意により**、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」と定めている。

➡ 配置転換にあたっては、労働者の**同意**が必要になる。

2. 2024年の最高裁判決

- これまでの**職種限定合意**の認定に関する考え方
 - 職種限定が認められやすいのは、医師・看護師等の特別の資格や技能を有している者
 - 本社採用の大学卒正社員のように、当該企業で長期的にキャリアを形成していく雇用形態であれば、採用段階で職種や勤務地が限定されないのが通例
 - 職種限定合意は「黙示」でも良いが、そのハードルは高かった
 - 日産自動車村山工場事件（最一小判H1.12.7）は、**20年～30年**程度の長期にわたり同一業務に従事していただけでは、黙示の職種限定合意を**認めなかった**
- ➡ **使用者側に有利な結論であった**

2. 2024年の最高裁判決

■ 職種限定合意が認められた場合

- 職種限定合意の存在が認められた場合、職種変更の同意が必要。
- 職種変更の同意について、裁判例は労働者の**任意性**を要求していた。
- 具体的には、①労働者の自発性、②当該労働者が同意する合理性、③職種変更後の状況等を総合考慮して慎重に判断し、結論として任意性を肯定した裁判例がある（西日本鉄道事件・福岡高判H27.1.15 労判1115号23頁）。

2. 2024年の最高裁判決

■ 事案の概要

- 原告は、福祉用具センターで主任技師として18年間にわたり**技術職**として勤務していた
- 法人は原告に**総務課**の施設管理担当に配転する命令を出した
- 原告は、以下主張
 - ① 法人との間に**職種限定合意**が成立しており配転命令は違法
 - ② 配転命令に業務上の必要性や合理性はなく、甘受できない不利益がある
 - ③ 違法な配転命令なので慰謝料を請求
- 原告を技術者に限るとの書面による合意はない
- 実際はもっと複雑だが、割愛

2. 2024年の最高裁判決

■ 第一審のポイント（京都地裁）

- 以下の事情を考慮し、**黙示の職種限定合意を認めた**
- 原告は技術系の**資格・免許**を数多く持っていた
 - 一級技能士（機械保全、プラント配管）、職業訓練指導員（機械科、塑性加工科、溶接科）、
 - 中学校教諭二種技術、社会福祉主事任用資格、ガス溶接作業主任者、フォークリフト
- 原告は**溶接ができること**を見込まれて勧誘を受け、機械技術者の募集に応じ
て採用された
- 福祉センターの用具の改造・制作業務の**外部委託化は本来想定されていない**
- 原告は、**18年間、福祉用具センターにおいて溶接のできる唯一の技術者**であ
った

➡ **原告を技術者以外の職種に就かせることは想定していなかったと判断**

考慮要素：経歴、採用経緯、技能の程度、職種の特殊性・専門性、代替可能性

2. 2024年の最高裁判決

■ 第一審のポイント（京都地裁）

- 配転命令の有効性に関しては、次のとおり述べて「**有効**」と判断
- 福祉用具を改造する需要が激減したので、福祉用具の改造・制作を止める決定をした
- 年間数件程度の改造需要のために、月収約35万の原告を技術者専属と配置することに経営上の合理性はない
- 配転命令当時、総務担当者が急に退職して後任を補填する必要があった
- 上記から、黙示の職種限定合意は認められるものの、原告の解雇回避をするためには、総務課の施設管理担当者への配転は、**業務上の必要性**がある。
- 総務課の業務は、特別な技能や経験を必要としないので、負荷が大きくないから**甘受すべき程度を超える不利益はない**。
- 配転命令に**不当な動機目的もない**。

➡ **権利濫用の枠組みで判断し、濫用にあたらず有効。**

2. 2024年の最高裁判決

■ 第二審のポイント

- 二審判決も、一審判決の結論を支持した。
- 原告の控訴理由：職種限定合意が認められるのであれば、同意のない配転命令は無効だし、福祉用具の改造制作業務を廃止して技術者を福祉用具センターに置かないこと自体が滋賀県との管理委託契約違反であり、解雇回避措置として他職種への配転を行うべき例外的場面にあたらない。
- これに対する裁判所のアンサー
 - 福祉用具の改造・政策の実施件数が大きく減少していた推移からすると福祉用具の製造業務の廃止方針に合理性はないとはいえない
 - 滋賀県と労働契約の問題は別なので、管理委託契約違反をもって配転命令が違法無効になるわけではない
 - 配転命令は職種限定で採用された原告に対する解雇回避措置

➡ **権利濫用の枠組みで判断し、濫用にあらず有効。**

2. 2024年の最高裁判決

■ 最高裁の判断

労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の**合意がある場合には**、使用者は、当該労働者に対し、その**個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない**と解される。

上記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間には、上告人の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の**本件合意があった**というのであるから、被上告人は、上告人に対し、**その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかった**ものというほかない。

- ➡ 慰謝料に関する事情や契約上の債務不履行について審理を尽くさせるため、
原審（第二審）に差し戻した

2. 2024年の最高裁判決

■ 差戻審（大阪高判 R7.1.23）

- 労働者と法人との間には、職種及び業務内容を限定する旨の**黙示の合意**があった。
- 今回の配転命令は、同意を得ることなく職種・業務内容を変更するものであり、この合意に反する配転命令は**違法**。
- 法人には、同意を得ずに配転命令を行ったことについて**過失がある**ため、配転命令は本件職員に対する**不法行為**となる。
- 労働者は、違法な配転命令により相当程度の精神的苦痛を受けたので、その**慰謝料は80万円が相当**である。

2. 2024年の最高裁判決

■ 差戻審の過失とは？

被控訴人は、控訴人を本件業務に係る技術職以外の職種に就かせることを①想定していなかった上、控訴人においても、本件配転命令の発令前に、被控訴人に対し、②本件面談を通じて、本件業務に係る技術職を続けたい旨を訴えていたのであるし、G課長が控訴人の前で改造・製作業務をやめるという趣旨の発言をしたときも、被控訴人の内部相談窓口に対し、控訴人の業務を否定することであり、パワーハラスメントに該当するとの通報をしているなど、本件合意の存在をうかがわせる対応をしており、被控訴人としては、③本件合意の存在を容易に認識できたというべきであるから、④被控訴人には本件配転命令を行ったことについて過失が認められる。

- ➡ 職種限定の合意があると容易にわかるのに、
同意を得ずに配置転換をしたことに過失がある、という論理

2. 2024年の最高裁判決

■ 改造製作業務の廃止をどう見るか？

被控訴人は、本件面談の際、被控訴人における改造製作業務を行わないことを前提として控訴人に意見を求めたところ、控訴人は、改造製作業務の廃止についてもバスチェアの話に終始しており、職種の廃止については、控訴人の同意が見込めなかったので平成31年3月の年度末に改造製作業務を廃止して、控訴人を総務課へ異動させたと主張する。

しかし、本件面談の録音記録（甲108）とその録音反訳（甲106、107）によっても、本件面談の際に、被控訴人が、控訴人に対し、改造製作業務を廃止することを説明して意見を求めたと認められないし、控訴人は、今後も本件業務に係る技術職を続けることを前提に、自己の意見を述べていることが認められるから、被控訴人の主張は採用できない。

- ➡ そもそも業務廃止に関して本人の説明・意見を求めてないため、過失は認められるとの論理？

2. 2024年の最高裁判決

■ 分析①

- 個人的には、最高裁の判決は妥当
- 一審・二審判決は、職種限定合意があることと権利濫用の制約の問題を一緒に論じている
- 労働契約法の立て付けからすると、職種限定合意があれば、同意の有無が問題となり、西日本鉄道事件の掲げる任意性の問題になるはずでは？
- 最高裁はこの考えに引き戻して考えたと思っている
- 最高裁の判断からわかることは、「職種限定合意のある従業員に解雇回避措置として配置転換を検討した場合であっても**個別同意**が必要」ということ。
- 他方、黙示の職種限定合意の認定方法については、最高裁は沈黙。一審判決が考慮したような事情は参考になるかもしれないが、これだけが考慮要素になるわけではないように思う。

2. 2024年の最高裁判決

■ 分析②

- 職種限定合意の認定に関しては、日本の長期雇用が終焉を迎え、契約を締結して業務に従事するという意識に変わってきたとも評価できる。
- 2024年4月の労働条件明示ルールの改正に伴い、従事すべき業務の変更の範囲を明示しなければならない。
- 2024年4月以降に雇入れた労働者に関しては、労働条件通知書でリスクヘッジがある程度できるようになる。
- 問題は、2024年4月以前に契約を取り交わしている無期雇用の労働者。
- 日産自動車村山工場事件との兼ね合いをどう見るか。
- 滋賀県社会福祉協議会事件では、「この人は技術者採用だ」という周囲の認識が強かった事案だが…。射程は狭まったようにも思うが、明確な判断は出していない。
- 微妙なラインで、個別同意を取ろうとして話を持ち掛けて拒否されたら？

2. 2024年の最高裁判決

■ 分析③

- 差戻審に関して、不法行為該当性が認められた。
- 同意が簡単にあることが容易にわかるのに、同意を得ずに配転したことに過失がある、という判断。
- では「同意の存在」が簡単に認定できなければ過失が存在するのか？
- もっとも、この議論は労働条件明示ルールの改正によってメイン論点にはならない可能性。
- やはり、問題は事業廃止の場面。素直に読めば、「廃止を前提とする意見」ではなく、法人が労働者に改造制作業務の廃止をするかどうかの「意見」を求めることがポイント？
- ただ、事業の廃止は経営判断事項であり、「廃止するかどうか」の意見を聴くというのは現実的な対応ではないのではないか。
- 希望退職や退職勧奨をしても拒否されたら事業主はどうすればいいのか、疑問は残る。

ご清聴ありがとうございました。
ここからは座談会パートになります！

