



VOL. 144

社若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★ 従業員の配置転換拒否と会社の教科書的対応

1 配置転換トラブルと会社の対応

中国の労働契約法では、労働契約内容（勤務地や職務など）の変更は原則として労使の「協議一致」が必要とされています。そのため、会社が主導する配置転換に対し、従業員が同意せず元の職場に居座るといったトラブルは日系企業でも頻発しています。

しかし、企業の経営権に基づく「合理的」な配置転換であれば、裁判所は会社の権利行使として認める傾向にあります。今回は、配置転換を拒否する従業員に対して、会社が非常に粘り強く、かつ法的に隙のない「教科書通り」のプロセスを踏んで解雇を適法と認めさせた実務上非常に参考になる裁判例をご紹介します。

2 事例

従業員（女性）は2018年に入社し、ショッピングセンター内のアパレル直営店で店長を務めていました。2022年に産休から復帰した後、遅刻や早退、勝手な離席などの規律違反が目立ったため、会社は書面で警告を行いました。

その後、会社は経営状況の変更を理由に、以下の条件で異動を打診しました。

異動先：5km離れた別のショッピングセンターの店舗

待遇：役職（店長）および給与等の福利厚生は現状維持

手当：交通費手当として月150円を追加支給

しかし従業員はこれを拒否し、元の職場に出勤し続けました。元の職場の施設管理者からも「規律違反や協調性を乱す発言がある」とクレームが入る事態となりました。

会社はその後、以下の手順を踏みました。

10月1日：労働契約書の「勤務地変更条項」に基づき、10月5日付での異動を命じる「店舗異動通知書」を送付（未赴任は欠勤扱いと明記）。

10月5日：依然として元の職場に出勤する従業員に対し、「赴任督促通知書」を送付（待遇維持と交通費支給を再確認）。

10月12日：さらに「復職喚起通知」を送付し、2日以内の赴任または休暇手続きを要求。

従業員がこれらすべての通知を無視して元の職場に居座ったため、会社は10月26日、就業規則等に基づく「重大な規律違反（業務命令違反、職場離脱など）」を理由に労働契約を無補償で解除（解雇）しました。従業員はこれを不服として違法解雇賠償金を求めて提訴しました。

3 判決

第一審・第二審ともに、会社の解雇は適法である（会社の勝訴）と判断されました。裁判所の主な見解は以下の通りです。

配置転換の合理性： 会社が提示した異動は、役職や基本給が維持され、距離による交通費増額も補填されており、悪意や差別性がなく「自主的経営権」の適法な行使である。

従業員の協力義務： 会社の合理的・合法的な配置転換に対し、労働者は協力する義務がある（労働関係の「人的従属性」の表れ）。

解雇の妥当性： 従業員が会社の度重なる赴任指示に一切従わず、元の職場に居座った行為は会社の規定に対する「重大な違反」にあたり、労働契約法第39条に基づく解雇は適法である。

4 実務上の留意点（就業規則の改定を含めたアドバイス）

本件の最大のポイントは、会社の対応が「実務上の模範（教科書的）」であった点です。日系企業が同様のトラブルを防ぎ、万が一訴訟になっても勝訴できるようにするためには、事前の制度設計と有事のプロセス管理が不可欠です。

・就業規則（従業員手引書）の改定・整備

中国において「重大な規律違反」で解雇（労働契約法第39条）を行うには、その根拠となる就業規則の規定が極めて重要です。以下の項目を就業規則の懲戒事由に明記しておくことを強くお勧めします。

「会社の合理的な配置転換・業務命令に正当な理由なく従わない場合」

「配置転換を命じられた後、指定された期日までに新部署に赴任しない場合は『無断欠勤（曠工）』とみなす」

「無断欠勤が連続〇日（例3日）以上に達した場合」

「配置転換後、旧部署に留まり業務を妨害した場合」

これらが明文化されていないと、裁判所で「解雇は重すぎる（違法）」と判断されるリスクが高まります。

・労働契約書の規定

労働契約書の中に「会社は経営上の必要性、または労働者の能力・勤務態度等に応じて、勤務地や職務を変更することができる」旨を必ず明記してください。

・配置転換の「合理性」の確保

単に命令するだけでなく、裁判官から見て「会社は嫌がらせ目的ではない」と評価される条件（給与の維持、通勤圏内であること、必要に応じた交通費の補填など）を整えることが重要です。

・証拠化とプロセスの徹底

拒否されたからといって即座に解雇してはいけません。

本件のように「打診・協議」→「正式な異動通知」→「督促（赴任しなければ欠勤扱いになる旨の警告）」→「最終通告」と、段階的かつすべて書面（証拠に残る形）で実行してください。従業員が元の職場に来ていたとしても、新職場に赴任していなければ規定に基づき「欠勤」として淡々と処理し、規定の日数に達した時点で解雇に踏み切るのが鉄則です。

事件番号（2023）鄂13民終2199号（当事者仮名）

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)