

転勤をめぐる判例法理の再検討

中村和夫

はじめに

景気が低迷を続けるなか、企業の合理化や事業の再編が加速するとともに、コスト削減のため事業場や工場の統廃合・移転が進む一方、積極的な事業展開を行なう企業もあり、これらが不可避的に要員の異動を伴うため、「転勤」が増加していることが指摘されている⁽¹⁾。このような勤務地を変更する転勤は、これまでもローテーション人事の一環として広範に行われてきたが、最近の企業による労働者側の事情を考慮する余裕すらない厳しい姿勢により、個別労働者が異を唱える余地は認められないかのようである。とりわけ、東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭六一・七・一四労働判例四七七号六頁）が、労働者の職業上ないし生活上の不利益が転勤に伴い通常甘受すべき程度であれば、業務上の必要性は余人をもって替えたいという高度のものであることを要しないと⁽²⁾して、使用者に広範な裁量権を認める立場を示してから、転勤について法的に無効とすることが困難であるという状況のなか、労働者は表面上は、転勤命令に素直に従っているように見える。しかしながら、転勤は、労働者の家庭生活に重大な影響を及ぼすものであることは間違いなく、職業生活と私的生活の相克を引

さおこすものである。これまで、わが国の労働者は、終身雇用・年功処遇制度というなかで私的生活を犠牲にすることに躊躇をあまりしてこなかったともいえるが、雇用システムが変化しつつある現在、このような生活スタイルに対して疑問や反問が出て来るのは当然といえよう。最近出された最高裁の二判決(帝国臓器製薬事件Ⅱ最二小判平一一・九・一七労働判例七六八号一六頁、ケンウッド事件Ⅱ最三小判平一二・一・二八労働判例七七四号七頁)は、このような転勤に関する判断を示したものであり、改めて転勤に関する法的問題を再考する素材を提供するものである。

一 最高裁二判決の内容

転勤に関する最高裁の帝国臓器製薬事件判決およびケンウッド事件判決の内容について、まず見ておこう。

(1) 帝国臓器製薬事件

被告(被控訴人・被上告人)会社は、各種医薬品の製造販売等を業とする株式会社で、本社のほか川崎市、いわき市に工場を置き、全国に営業所を一五か所、出張所を数か所を設置し医薬品の販売活動をおこなっており、昭和六〇年当時従業員は約九〇〇名であり、そのうち、医薬情報担当者は約二五〇名であった。X₁(原告・控訴人・上告人)は、昭和四五年四月に被告会社に雇用され、医薬情報担当者として昭和六〇年三月まで東京営業所に勤務し、妻X₂と三人の子供がおり、X₂は被告会社の川崎工場企画部研究総務課に勤務し、図書管理を担当していた。被告会社は、昭和六〇年三月一六日付けで名古屋営業所医薬第二課員(係長代理待遇)勤務を命じた。X₁は、右転勤命令に対し、異議を留めて、同年四月一日から名古屋営業所に単身で赴任した。被告会社とX₁との間の労働契約書には、「業務の都合により勤務又は配置転換もしくは職種の変更

をすることができる。」と記載され、就業規則五六条一項には「必要があるときは、従業員に対し出張・転勤・転職・出向・留学及び駐在を命ずることがある」、同条二項には「前項の場合従業員に正当な理由がないときは、これを拒むことはできない。」と記載されていた。X₁は、平成三年三月一六日付けで横浜営業所医薬第二課への転勤を命じられるまで単身赴任を強いられた。そこで、本件転勤命令は労働契約に違反し権利濫用として無効であり、これに対する慰籍料等の損害賠償を請求するとともに、X₂および子供が、本件転勤命令による別居生活により、夫婦・親子が同居し、協力して子を養育する権利という基本的人権を侵害されたとして精神的苦痛、経済的負担に対する慰籍料を請求したものである。

一審（東京地判平五・九・二九労働判例六三六号一九頁）は、以下のように判示した。

被告会社とX₁との労働契約および被告会社の就業規則には「被告会社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり……両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を東京に限定する旨の合意をしたことはないのだから、被告会社は個別的合意なしにX₁の勤務場所を決定し、これに転勤を命じることができるものというべきであり、……組合員の転勤については組合の承認を得なければ発令できないとする慣行があったと認めることはできない。」「終身雇用制度の下での転勤制度は、広域的な事業展開を行なっている企業においては、現に、労働力の調整、職場の活性化、生産性の向上、人材の育成等の有用な機能を果たし、不可欠の人事管理施策であるといえるところ、本件においては、被告会社の就業規則および被告会社とX₁との労働契約によれば、被告会社は業務上の必要に応じ、その裁量によりX₁の勤務場所を決定することができるものというべきである。そして、右の業務上の必要性は、被告会社の業態からみれば、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に変えがたいといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働者間の公平を図りながら、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、業務上の必要性の存在を肯定することができる。他方、住所の移転を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に影響を与え、経済的・社会的・精神的不利益を負わせるものであるから、被告会社の就業規則及び被告会社とX₁との労働契約に基づきX₁が本件転勤命令を拒否する正

当な理由があるといえるためには、被告会社及び X_1 が右不利益を軽減、回避するためにそれぞれ採った措置の有無・内容など諸般の状況の下で、被告会社の業務上の必要性の程度に比し、 X_1 の受ける不利益が社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものと認められることを要するものと解するのが相当である。」

「本件転勤命令は、被告会社において医薬情報担当者に対して長年実施されてきて有用ないわゆるローテーション人事施策の一環として行なわれたものとして、被告会社の業務の必要性があり、 X_1 にとっては、被告会社に勤務を続ける以上はローテーション人事により住所の移転を伴う転勤をする時期が既に到来しており、遅かれ早かれ転勤することを覚悟して当然であり、転勤先が東京から新幹線で二時間の名古屋という比較的便利な営業所であつてみれば、これによつて通常受ける経済的・社会的・精神的不利益は甘受すべきであり、 X_2 が被告会社川崎工場に勤務し続ける以上は単身赴任をせざるを得ないものというべきである。他方、被告会社は、 X_1 に家族用社宅ないし単身赴任用住宅を提供し、従前の例にこだわらず別居手当を支給し、持家の管理運用を申し出るなど、就業規則の範囲内で単身赴任、家族帯同赴任のいずれに対しても一応の措置をしたものといふことができる。本件転勤命令において被告会社のとつた対応だけでは社会通念上著しく不備であるとはいえない。そうすると、結局、被告会社の業務の必要性の程度に比し、 X_1 の受ける経済的・社会的・精神的不利益が労働者において社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものと認めることはできないといふべきである。」

本件転勤命令「によつて X_1 が家族を右転勤先に帯同しないで単身赴任したのは、 X_1 と X_2 の選択によるものであり、その結果家族が同居できなくなったからといつて、本件転勤命令が公序良俗に違反して無効であるとすべき理由はない。」「 X_2 の業務内容及び収入程度に鑑みると、多少条件が悪くなるとしても従前の仕事にかわる職を探すが不可能であるとまでは認めがたいし、一般的に既婚女性の再就職が困難ないし悪条件であることは否定できないとしても、それが故に、本件転勤命令が公序良俗に違反して無効であることはできない。」

「被告会社は、就業規則及び X_1 との労働契約により、業務上の必要に応じて X_1 の勤務場所を決定することができるが、転居を伴う転

勤は、一般に、労働者の生活関係に影響を与え、特に、家族の病気の世話、子供の教育・受験、持家の管理、配偶者の仕事の継続、赴任先での住宅事情等のやむをえない理由から労働者が単身赴任をしなければならぬ合理的な事情がある場合には、これが労働者に対し経済的・社会的・精神的不利益を負わせるものであるから、使用者は、労働者に対してこのような転勤を命ずるに際しては、信義則上、労働者の右不利益を軽減、回避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務があるものといふべきである。本件転勤命令についてみるに、被告会社は労働契約上負うべき信義則上の配慮義務に欠けるところはないものといふべきであり、被告会社の就業規則のその後の改定内容からみれば、X₁に対しても別居手当・住宅手当での支給継続、一時帰省旅費の支給など経済的援助の拡充を検討する余地があつたと考えられるが、特段の事情が認められない限り、別居手当・住宅手当、一時帰省旅費を支給する単身赴任者の範囲及びその額については各企業の実情に応じた人事施策に委ねられるべきものと考えられ、配慮義務の違反があつたとすべし特段の事情を認めるに足りる証拠はない。」

「本件転勤命令は、X₁の単身赴任を余儀なくし、夫婦・親子が同居し、家族生活を営む権利、夫婦が協力して子を養育する権利、子供が両親から養育を受ける権利という基本的人権を侵害するものであると主張するが、X₁ら家族の諸々の不利益を考慮した上でなお本件転勤命令が適法なものであることはX₁の請求に対する判断において説示したとおりであり、本件転勤命令に基づきX₁が名古屋に単身赴任することを選択したものである。したがって、家族が同居していた当時に享受していた家族生活上の安定が損なわれ、監護養育環境が変わつたからといって本件転勤命令に違法があるとはいえないから、右X₁らの請求は理由がない。」

これに対して、X₁はさらに、本件転勤命令は単なるローテーション人事であり、業務上の必要性がなく転勤に関する労使慣行にも反すること、単身赴任により基本的人権である「家族生活を営む権利」を侵害されたこと、および女性差別撤廃条約等の趣旨に反し、公序良俗違反であり無効であるとして控訴した。

これに対して、二審（東京高裁平八・五・二九労働判例六九四号二九頁）は以下のような判断を示して控訴を棄却した。

「被控訴人会社が、長年にわたつて、医薬情報担当者の人材育成と人的組織の有効活用等に効果があるものとして、広域的な人事異動を実施している以上、右のような人事異動の施策には、合理性があるものと解すべきであるから、X₁の右主張は採用できない。」「本件転勤命令は、業務上の必要性に基づいて発せられたものであり、他方、X₁の受けた経済的・社会的・精神的不利益は、転勤に伴つて通常甘受すべき範囲内のものであり、労働契約ないし就業規則に違反するものではなく、したがつて、被控訴人会社がX₁に対して本件転勤命令を発したことに違法性はない」。

「労使慣行が存在することを理由として、転勤命令を発するには本人の同意を要するものと労働契約を解釈すべきであるとするX₁の右主張は、主張の前提を欠き、採用できない。」

「X₁は、本件転勤命令は、X₁の単身赴任を余儀なくさせ、X₂と同居して子供を監護養育することを困難にさせたので、基本的人権である『家族生活を営む権利』を侵害し、また、『女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約』等の趣旨に反するものであるから、公序良俗に違反するなど主張する。しかし、右主張は次のとおり採用できない。すなわち、①被控訴人会社は、長年にわたり、人材育成と人的組織の有効活用の観点から、医薬情報担当者等について、広域的な人事異動を実施しているところ、X₁は入社以来昭和六〇年三月まで一五年間都内地域(山梨担当の三年を含む)の営業を担当してきており、都内を担当する職員の中で最も担当期間の長い職員の一人であつたことに照らすならば、X₁についてのみ、特別の事情もなく、異動の対象から除外することは、かえつて公平を欠くことになること、②これに対して、本件転勤命令によつてX₁の受ける経済的・社会的・精神的不利益は、前記のとおり、社会通念上甘受すべき範囲内のものであること、③本件転勤命令における転勤先である名古屋と東京とは、新幹線を利用すれば、約二時間程で往来できる距離であつて、子供の養育監護等の必要性に依つて協力することが全く不可能ないし著しく困難であるとはいえないこと、④被控訴人会社は、支給基準を充たしていないにもかかわらず、別居手当(赴任後一年間)を支給したことなど一応の措置を講じていることなどの事情を考慮すると、本件転勤命令により、X₁が単身赴任を余儀なくされたからといって、公序

良俗に違反するものといふことはできない。」

「X₁は、そのような場合に、労働契約及び就業規則の効力を限定的に解釈すべきであるとも主張するが、家族生活を優先すべきであるとする考え方が社会的に成熟しているとはいえない現状においては、右主張も採用できない。」

最高裁（第二小法廷平一・九・一七）判決も、右原審の判断を「正当として是認でき」としてX₁らの上告を棄却した。

（2）ケンウッド事件

被告（被控訴人・被告上告人）会社は、音響機器・通信機器等の製造販売を目的とする、従業員二〇〇〇人を擁する会社であり、X（原告・控訴人・上告人）は、昭和五〇年七月二日に被告会社に雇用され、同六〇年一月一六日から東京都目黒区所在の技術開発本部技術開発部企画担当として庶務の仕事をしていたところ、同六三年一月二七日、同年二月一日付けで八王子事業所内の技術開発本部開発第三部HIC開発プロジェクトチームの補充要員として勤務することの内示を受け、同月一日、同室長から右異動命令を受けた。これに対して、Xは、当時満三歳の長男を保育園（開園時間は、午前七時三〇分から午後六時まで）に預けて勤務しており（勤務時間は午前九時から午後五時四〇分まで）、通勤時間が約五〇分であったのが、約一時間四五分程度となり、保育園への送迎に支障を来す（実際には、外資系会社に勤務する夫が幼児を送れない水曜日のみ）とし、また、転居に関しては、夫の通勤時間との関係や子供の保育環境等をあげ、右異動命令を拒否し、三六日にわたって出勤しなかった。そのため、被告会社はXを停職処分にしたが、停職期間満了後もXが本件異動命令に従った出勤をしなかったため、昭和六三年九月二二日付けで懲戒解雇処分とした。そこで、Xは、右異動命令、停職処分および懲戒解雇処分が無効であるとして争ったものである。

一番（東京地裁平五・九・二八判決労働判例六三五号一一頁）は、「右の保育のできない時間帯につき、経済的負担を度外視するならば、さらに、第三者に依頼することが可能であったのではないかとの疑問があるし、後記認定のとおり、被告は、Xとの間で、通勤

時間及び保育問題等につき十分話し合つてできる限りの配慮をしようと考えていたというのであるから、いかなる場合にも現住居からの通勤が不可能であつたなどということはできない。」

「Xは、転居のできない理由とし、現在の生活状況を変えることは非常な不利益を伴うからである等と主張及び供述するが、なるほど、転居に伴つて多少の不利益の伴うことは否定し得ないが、Xの主張及び供述することは転居のできない客観的障害事由ということとはできないし、転居先住居の点においても、また、保育園の転園の点においても容易に確保できたというのであるから、被告の従業員であるという立場からすれば、転居という方法によつて本件異動命令に協力すべきであつたといえる。Xの供述する夫の通勤時間についても、居住地を八王子、豊田、日野、立川の各市に定めた場合、電車で約一時間(但し、居宅から乗車駅までの時間を含まない。)であるというのであるから、都内及びその周辺の昨今の事情を考慮すれば、右の程度の通勤時間は、格別異を唱える事由とはいえず、これを理由に転居に反対するということは、Xの被告における従業員であるという立場に対する非協力的な態度であると評されても止むを得ない。」

「雇用機会均等法(二八条一項(注一改正前))は、女子を雇用している事業主は、女子従業員が育児のために退職しなくてもすむように、育児休業その他の育児に関する便宜の供与をなすよう努めなければならないことを定めているから、被告においても、同条項の趣旨に従い、Xに対し、Xの長男の保育につき、保育園等に預ける場合の勤務時間について配慮しなければならぬ。しかし、Xは、本件異動命令に従つて八王子事業所において就労していたというなら格別、本件異動命令自体を拒否していたのであるから、同条項の適用される場面とはならず、同条項違背の問題とはならない。」

「Xは、右補充要員としてXを選定した過程自体不合理である旨主張するが、被告の人事部担当者は、異動可能者のなかから右選定基準に従い選定作業をしたところ、Xしか該当者がいなかったというのであるから、この点に不合理なところはなない。」

これに対して、二審(東京高裁平七・九・二八労働判例六八一号二五頁)は以下のとおり判示して控訴を棄却した。

「両者間で締結された労働契約にはXの就労場所を特定の勤務地に限定する旨の合意がされたことを認めるに足りる証拠はないから、被控訴人会社は、Xの個別的同意なしにXの勤務場所を決定し、Xに異動（但し、出向と転籍を除く。）を命じて労務の提供を求める権限を有するものといふべきである。そして、使用者は、業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものといふべきであるが、転勤、特に転居を伴う異動は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えるから、使用者の異動命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されないと、当該異動命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該異動命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し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き等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該異動命令は権利の濫用になるものではないといふべきである。」

「夫婦が共に仕事を持ち、かつ、子が幼児である場合には一般に妻により多くの負担がかかるであろうから、それによつて通勤や勤務に支障が生ずる場合には、夫婦双方が協力し合つて前向きに問題を解決するよう努力すべきは当然である。（人証略）により認め得る当時のXの夫の職務内容、勤務状況に鑑みると、転居に伴つてある程度の不便・不利益の伴うことは否定し得ないが、これは転居に伴い通常甘受すべき程度のものであり、転居を妨げる客観的障害事由ということではできない。」

雇用機会均等法二八条一項の配慮義務に関しては、一審同様一般的に肯定したうえ「被控訴人は、前記のとおり、本件異動命令を発令するにあたり、Xとの間で、通勤時間及び保育問題等につき話し合いの機会を持つてできる限りの配慮をしようと考えていたものであり、Xが本件異動命令に従つて八王子事業所において就労した場合には、Xの長男の保育につき、保育園等に預ける場合の勤務時間（遅刻・早退の取扱いを含む。）に十分配慮する用意があつたのであるから、被控訴人には同条項の違背はないといふべきである。」

「業務上の必要性については、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、

労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、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、業務の必要性の存在を肯定すべきである。これを本件についてみると、Xは、被控訴人がHICプロジェクトチームの補充要員の選定基準とした製造現場経験者で即戦力となる者であること及び年齢四〇歳未満の者であることという二つの基準を充たす者であったのであるから、Xを本件異動の対象者として選定し八王子事業所勤務を命じた本件異動命令には業務上の必要性が優に存したものであるということができる。」これに対して、Xは本件会社の異動命令が転居を伴わないものとして発令されたこと等の事実を加えて、本件転動命令の無効を主張して上告した。

最高裁(第三小法廷平一・二・一八)は、以下のような判断を示して上告を棄却した。最高裁は、「Xと被上告人の間の労働契約において就労場所を限定する旨の合意がされたとは認められない。」としたうえ、「右事実関係等の下においては、被上告人は、個別的同意なしにXに対していづれも東京都内に所在する企画室から八王子事業所への転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。もともと、転動命令権を濫用することが許されないことはいままでもないところであるが、転動命令は、業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても不当な動機・目的をもってされたものであるとき若しくは労働者に対し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き等、特段の事情の存する場合でない限りは、権利の濫用になるものではない。」「本件異動命令には業務上の必要性があり、これが不当な動機・目的をもってされたものとはいえない。また、これによってXが負うことになる不利益は、必ずしも小さくはないが、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとまではいえない。したがって、他に特段の事情のうかがわれない本件においては、本件異動命令が権利の濫用に当たるとはいえないと解するのが相当である。」

なお、元原利文裁判官の補足意見は以下のとおりである。「Xの学歴とXと被上告人との間に雇用契約が締結された時期とを考えると、このような経歴の女性労働者については、特段の事情のない限り、明示的な合意をしないでも、広域での異動をしないことが黙示的に合意されているとみられるのであって、原審が就労場所を特定の勤務地に限定する合意がされた

とは認められないとしているのも、東京都内において勤務場所を変更する異動が命じられたという本件事例を前提としたものと理解すべきであり、より広域の異動についても被上告人に転勤命令権があるとしたものである。」

「異動先が遠いために必然的に転居せざるを得ない場合であれば、そのことを前提として、異動命令に伴う労働者の不利益の程度を判断すべきであることは、当然であろう。しかしながら、異動先が比較的近い場合には、労働者が転勤命令に対応して長距離通勤のみちを選ぶか転居のみちを選ぶか、また、転居の場合に家族と同居のみちを選ぶか別居のみちを選ぶかは、通常の場合、当該労働者ないしその家族の判断に懸かっているものであり、異動を命ずる使用者が決定する事柄ではない。したがって、転勤命令に伴う不利益が当該労働者において通常甘受すべき程度にとどまるか否かは、これらの選択肢のいずれかのみを前提に決するのではなく、異動命令当時における当該労働者の置かれた客観的状況にかんがみて現実的に選択可能なみちの中に通常甘受すべきものがあるのであれば、当該労働者がより不利益性の高いみちを選択しようとする場合であっても、それは当該労働者自身の選択の結果とすべきであり、使用者のした転勤命令権の行使を権利濫用とすることはできないものというほかはない。」

「Xの負わされる不利益の程度に関する判断の過程において、原審は、Xが長距離通勤のみちを選んだ場合においても、長男の二次保育に生ずる支障が解決可能であったと判示している。しかしこれは原審の認定事実を基にしても明確な裏付けを欠いた判断といわざるを得ず、直ちに是認し得るか疑問なしとしない。したがって、そのことを根拠に本件異動命令による不利益がXにおいて通常甘受すべき程度にとどまると結論付けることは早計というべく、この点に関する論旨の指摘は、考慮に値するといわなければならぬ。しかし、本件事実関係の下においては、Xが転居のみちを選ぶことも客観的状況からみて十分にあり得る選択肢と考えられるところであって・・・Xないしその家族の負わされる不利益は、決して小さくないものの、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとはいえないと判断されるのである。」

「本件事実関係の下においては、本件異動命令を違法と断ずることはできないといわざるを得ない。しかしながら、近時、

男女の雇用機会の均等が図られつつあるとはいえ、とりわけ未就学児童を持つ高学歴とまではいえない女性労働者の現実には置かれている立場にはなお十分な配慮を要するのであつて、本判決をもってそのような労働者であつても雇用契約締結当時予期しなかつた広域の異動が許されるものと誤解されることがあつてはならない。

二 転勤に関する判例法理

(1) 従業員に対する職種や勤務場所の変更をもたらす配転については、わが国において高度経済成長を通じて広範に行われるようになり、今日の企業社会において「制度」として定着をみているところである。このような配転について、法的には使用者の配転命令権の根拠と限界の問題として論争され、学説上は「包括的合意説」と「個別的同意説」とが対立した³⁾。判例は、単身赴任転勤に関して、最高裁が東亜ペイント事件(第二小法廷昭和六一年七月一四日判決労働判例四七七号六頁)において初めて判断を示して以来、判断枠組が定着してきたといつてよい。それによれば、まず、配転命令権の根拠としては、企業の労働協約ならびに就業規則に業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、当該企業において転勤が頻繁に行われており、労働契約上も勤務地限定の合意がなかつた事情の下においては、「会社は個別的合意なしに」従業員に転勤を命ずる権限を有すると判断を示して、包括的合意説を支持する考え方を示唆⁴⁾し、配転命令権の限界について、「使用者の転勤命令権は無制約に行使用することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し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き等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるもの

ではないといふべきである。」との判断を示した。しかし、業務上の必要性は「当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといつた高度の必要性に限定することは相当でなく、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、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」という見解を示したため、転勤命令権の濫用があつたと判断される場合は限定されることとなつた。

(2) 東亜ペイント事件判決以降、配転のうち転勤命令に関する判例は、一九九〇年代から四〇余件あまり出されているが、それらは基本的に東亜ペイント事件の判断枠組みに従つて判断を下しており、その多くが転勤命令を有効と判断している。⁽⁶⁾

労働者の勤務地が限定されていたというケース(芝実工業事件Ⅱ大阪地決平七・六・二三労働判例六八六号八〇頁、新日本通信事件Ⅱ大阪地判平九・三・二四労働判例七一五号四二頁)では、当然に転勤命令無効の判断が下されたが、こうした事案は稀である。しかし、このように勤務地限定の合意がなかつたことから、ただちに転勤命令が有効となるものではない。東亜ペイント事件最高裁判決は、労働協約及び就業規則において、転勤を命ずることがあるとの条項があること、従業員の転勤が頻繁に行なつていること、当該労働者がそのような職種として入社したこと、勤務地を限定する合意がなかつたことという事情を考慮して、個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定してこれに転勤を命ずる権限を使用者が有すると判断しており、勤務地の限定の合意の不存在が転勤を命ずる根拠となるわけではないことには注意が必要である。従つて、当該転勤に関しては、頻繁に行われているローテーション人事の一環であることがその根拠として必要である。⁽⁷⁾帝国臓器製薬事件・ケンウッド事件ともにこのような視点を入れて判断しており、転勤命令の根拠それ自体に関しては争ひの余地はないであらう。⁽⁸⁾

もとより今後は、個別的人事管理が進展するなかで、労働条件も個別具体的に約定する方向に動いていくであろうから、勤務地の限定が認められる可能性も増えていくかもしれないが、柔軟な労働力の運用を可能にしてきた配転命令権の留保に

ついで使用者側が安易に妥協してくるものともいえない。こうした点から、長期にわたって同一勤務場所において同一職種に従事していた場合においては、配転がありうる旨の包括的合意が就業規則において規定されていたとしても、それは基本的に合意であり、その後の勤務の態様の事実の累積のなかでそれ自体が追加的合意となり、同意のない限り転勤をなし得ないという解釈は考慮に値するものといえる。⁽⁹⁾ ケンウッド事件の最高裁判決における元原裁判官が補足意見において、原審が「就労場所を特定の勤務地に限定する合意がされたとは認められない」としている意味について、東京都を超えるより広域の異動について会社に転勤命令権があるとしたものではないと述べたことは、労働者の性質を踏まえて勤務の実情から転勤命令権について考慮しようとするものであり、上述のような視点をもつものとして評価できる。

以上のように、勤務場所が特定されている場合以外では、転勤命令を無効とするのは、不当労働行為が認められた場合や、不当な動機が認められる場合⁽¹¹⁾であり、権利濫用として無効と判断した事例はわずかである。たとえば、松山市から北宇和郡への配転につき業務上の必要性を否定し、不当労働行為であるとともに、労働者に与える生活上の不利益を考慮して権利濫用で無効とした愛媛県森林組合連合会事件(松山地決平六・三・三一労働判例六六〇号六四頁)、神経症により一年余休職後復帰を申し出た労働者に対する旭川から東京への配転命令につき治療の継続や看護婦である妻の仕事等を考慮し権利濫用で無効とした損害保険リサーチ事件(旭川地決平六・五・一〇労働判例六七五号七二頁)、病気の長女・次女および農業を営む体調不良の両親を抱えた労働者に対する帯広工場から札幌本社工場への配転命令を無効とした北海道コカ・コーラボトリング事件(札幌地決平九・七・二三労働判例七二三号六二頁)、病弱の実母を面倒見ている労働者に対する枚方工場閉鎖に伴う福島県白川工場への配転命令を無効とした日本ヘキスト・マリオン・ルセル事件(大阪地決平九・一〇・一四判例タ イムズ九六二号一五二頁)等であるが、東亜ペイント事件で示された「通常甘受すべき不利益の程度を著しく超える」場合という基準は、これらの判例を見る限り極めて限界的な事例しか認められないということが出来る。

東亜ペイント事件最高裁判決は、転勤命令権の濫用となる指標として、①転勤命令の業務上の必要性がない場合、②転勤

命令が不当な動機・目的をもってなされたとき、③労働者に対し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き、④その他特段の事情のある場合に限定しているから、前記判例でも見たように、労働者の「通常の不利益」であれば、濫用の判断の要素とはなり得ず、かなりの限定を伴う。そこで「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」は何によつてはかられるべきかが問われることとなる。まず、その評価に関しては、他の労働者の転勤命令の受容が影響を及ぼすのは間違いない。なぜなら、当該転勤が例外的な事例として行われたものでないなら、他の労働者が転勤に応じているのになぜ当該労働者が応じないかが問われることとなり、当該労働者のみを別扱いとすることが公平性を欠くとの指摘もされるからである。その点で、他の労働者の転勤の受容の実情を考慮するなかから、個別事情は考慮のウエイトが低くならざるを得ないのである。しかしながら、他の労働者と異なり転勤命令を拒否するについては、それによつて影響を被る労働者の個人的事情があるからこそであり、このような個別事情の相違を無視して「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」があるかどうかをはかることはできないものといえる。⁽¹²⁾こうして、個別労働者の具体的不利益の程度を評価することが重要となる。

また、このように評価される労働者の不利益は、企業の業務上の必要性と比較衡量をすべきものである。従来、ややもすれば、東亜ベイント事件最高裁判決が、業務上の必要性について、「余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でない」としたため、「通常甘受すべき程度」を「著しく超える」不利益性の判断のみで濫用を判断しがちであり、しかもそれが肯定される場合は前述のように稀であったが、東亜ベイント事件最高裁判決が示した権利濫用の判断基準は、業務上の必要性と労働者の不利益の比較衡量によつて判断すべきことを示していることを確認しておく必要がある。⁽¹³⁾帝国臓器製薬事件一審判決は、こうした視点を提示しているものといえる。

三 労働者の不利益の評価

最高裁の帝国臓器製薬事件・ケンウッド事件の二判決が提起したのは、転勤命令が労働者に与える不利益に関して、私生活上の不利益の問題である。帝国臓器製薬事件は、ローテーション人事の事案であり、他の労働者が受容していることで「不利益性」をはかるとすれば、比較衡量において権利濫用となる余地はないであろう。また、ケンウッド事件は、通勤時間が長くなることによる不利益が提起されたが、これも他の労働者の受容性というところでははかるならば、権利濫用の余地はないであろう。しかしながら、それぞれ個別事情として転勤命令に従えないとする理由について検討してみると、これまで企業社会のなかで、労働者が棄てざるを得なかつた個人の私的生活の重視という視点を示すものである。

まず、帝国臓器製薬事件は、単身赴任という問題を提起した。単身赴任に関しては、東亜ペイント事件においても争われたが、本件では、単身赴任により「家族生活を営む権利」の侵害があつた点を争点のひとつとしたため、転勤命令と家庭生活との調和につき、裁判所がどのような判断を下すか注目された。しかし、二審は、「家庭生活を優先すべきであるとする考え方が社会的に成熟しているとはいえない」として、かかる見地からの判断を回避(最高裁も維持)したため、あらためて転勤とりわけ単身赴任における家庭生活上の不利益について考察することが求められているといえよう。

単身赴任は、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、一九九八年二月末現在で、わが国の有配偶単身赴任者総数は三二万四一〇〇人であつて、前回一九九四年調査の二五万四〇〇〇人に比べ約六万人増加しており、また、労務行政研究所調査によれば、単身赴任率は、四七・二%であり、家族がいる転勤労働者のうち約二人に一人が単身赴任である。⁽¹⁴⁾同調査によれば、単身赴任する主な理由(三位までの順位付けの総計数)は、子供の教育・進学が九七・〇%、家族の病氣・出産が五九・三%、住宅の取得済みが五八・一%、高齢両親の転居困難が四九・六%であり、これらの数字をみると、単身赴任がごく一般的に行われているとはいえず、労働者が職を辞することができないため転勤命令に応じ、やむを得ない事情に

より単身赴任している実態が現れており、転勤命令によつて労働者が折り合いをつけるのは、家庭生活と労働生活の調和ではなく、家庭生活の犠牲であるということが示されているものといえよう。

そして、単身赴任の場合、労働者は、二重生活による経済的負担の増加、労働者本人の健康や精神的問題、家族の扶養・介護・教育等の問題について不利益が生じ、家庭生活上の著しい不利益を被ることになる。

しかし、健全な家庭生活を営むことは、今日国民の義務でもあり（憲法二四一条一項、民法七五一条）、国際的にも、ILO一五六号「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」に関する一六五号勧告二〇条は、労働者を転勤させる場合には「家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべき」ことを要求する。そして、男女共同参画基本法六条は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員として円滑に果たすことを要求しており、家庭生活が今日重要な保護法益とされている。一方、子供の権利条約による子供の人格の尊重の視点や民法の監護権の行使等からもこのことが要請されるものといえる。

こうして、労働者の家庭生活と労働生活を調和させるべきことが使用者に対しても要求され、転勤命令に関しては、家庭生活に支障を来さないかどうかの配慮が使用者に求められるものといえる。⁽¹⁵⁾ その場合、共働きの考慮、要介護者の存否、子供の存在、持家の考慮等の諸点に照らして、使用者は、当該労働者に対して家庭生活上の不利益を被らないように配慮すべきである。⁽¹⁶⁾ これは、単身赴任の場合だけの考慮ではなく、家庭生活尊重という見地から、転居を伴う転勤命令にあつても配慮されるべきである。なぜなら、転居は、労働者の生活関係を基礎としていた地域社会から切り離すことになり、たとえば子供にとつての教育条件等に重大な影響を及ぼすことがありうるからである。したがって、ケンウッド事件において、遠距離通勤と転居とをいわば等価交換のように具体的に考えた使用者の配慮につき、労働者の不利益の判断で「通常甘受すべき程度」とした一・二審判決は、なお検討すべき余地があつたろうと思われる。また、元原裁判官が補足意見で述べたよう

に、異動先が比較的近い場合に、労働者が遠距離通勤か転居かを選択したことについて、選択可能のうちに通常甘受すべきものがあれば、より不利益性の高いみちを選択しようとする場合であっても、労働者の選択の結果であり、権利濫用とはならないという見解は、個別の選択の事情により家庭生活に及ぼす不利益の質が異なるとも言え、慎重に判断すべきものと考えられる。したがって、ケンウッド事件の場合には、具体的に子供の保育園の送迎等において転勤前に比べてどのような利益が発生したかによって家庭生活上の配慮がはかられるべきである。このように、転勤命令によって具体的に発生する労働者の不利益を評価するのにあたり、使用者の配慮が考慮されるべきであり、この点からの法的評価が重要である。

四 転勤命令における配慮義務

転勤命令に関して、労働者の不利益の評価にあたって家庭生活との調和が重要であることを指摘したが、この観点から使用者は具体的にどのような配慮をなすべきであろうか。まず、当該転勤により通勤時間が長くなる場合には、子供の保育や介護等の点で当該労働者の家庭生活に影響を及ぼすかどうかを考慮し、勤務時間や勤務割等に配慮すべきことが求められよう。また、転居を伴うような転勤命令について、帝国臓器製薬事件一審判決は、転居を命ずる転勤に際しては、「信義則上、労働者の右不利益を軽減、回避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務があるものというべきである。」とする。このような配慮義務は、労働者の不利益の評価に際して求められるに止まらない⁽¹⁷⁾。この点で、帝国臓器製薬事件一審判決は、別居手当の特別支給、単身赴任手当の支給、単身赴任用住宅の安価な提供、持家の管理の申し出の四点が使用者から示されたことに対して、「就業規則の範囲内で単身赴任、家族帯同赴任のいずれに対しても一応の措置をした」との判断している。このような経済的な軽減措置に関しては、旅費・運送費・支度料・別居手当・一時帰省往復交通費・住

宅などの支給がはかられているかが使用者の具体的配慮内容とされるであろう。⁽¹⁸⁾ さらに、単身赴任の場合には、健康診断やメンタルケアについて特段の配慮が求められよう。

また、転勤命令の手續面での配慮については、人選にあたって労働者の不利益性を考慮しつつ選定がなされるべきであり、とりわけ、子供や要介護者の存在については、十分に考慮したうえ、労働者の意向を反映すべきである。つぎに労働者が具体的に選定された場合には、当該労働者の不利益に関して軽減する措置を労働者に提案して了承を得るべきであろう。また、人事ローテーションのような場合においては、できるだけ内示と発令との間に相当期間を置くことも配慮されるべきであろう。ケンウッド事件は、一月二七日内示で二月一日に発令された事実であったが、ローテーション人事ではなく至急要員確保の必要性があったとはいえ、共働きで幼児を保育園に預けている女性労働者に対する転勤命令にあつては、手續面でもう少し余裕をもった手續がとられてしかるべきであった。さらに、労働者が転勤命令に際して不利益を被ることにより異議を申し出ることを認め、苦情処理委員会などの救済制度が整備されることも必要である。これに関して、ケンウッド事件は、わずかに申立から二日後に申立棄却が行われており、企業側の業務上の必要性を考慮しすぎた苦情処理の判定でないかとも思われ、より慎重な審査が行われるべきであつたらう。

上述してきたように、最近出された最高裁二判決は、あらためて転勤に関して法的問題を投げかけるものであつたが、家庭生活との調和という観点から、使用者による配慮義務を求める法的構成が肯定されるべきである。⁽¹⁹⁾ このように考えれば、使用者は転勤命令を一方的に発令することには消極的であるべきであらう。⁽²⁰⁾ そして、このような方向は、転勤命令が労働者の家庭生活に対して影響を及ぼすものである性格のものであることから、労働者の個別的な同意によつて転勤が行われるべきことを示している。⁽²¹⁾ いわゆるローテーション人事に関しても、企業は、前述したような配慮義務が求められるとすれば、労務コストの削減という点から転勤抑制策が採用されるべきものともいえ、こうした見解は企業側の利益にまったく反する

ものであるともいえなくなるであろう。

- (1) 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、「転居を必要とする人事異動があると」する企業数は、一九九〇年が二〇・一％、一九九二年が二〇・二％であったのに対して一九九八年調査では、二八・一％まで増加している。
- (2) 少し前の調査ではあるが、総理府の「今後の新しい働き方に関する世論調査」(一九九五年一〇月実施・労政時報三二六九号)によれば、引越しを伴う転勤について、条件によるとするが四二・〇％、絶対したくないが三八・二％であり、単身赴任は理由があれれば仕方がないとするが四九・七％であり、労働者の内面を表している。
- (3) 包括的合意説として、本多淳亮「配置転換・転勤をめぐる法律問題」(『菊池勇夫還暦記念・労働法と経済法の理論』四七五頁)、個別的同意説として、渡辺章「配置転換と労働契約」労働問題研究四号八二頁、毛塚勝利「配置転換」(『労働法の争点』二〇一頁)等、学説の動向については、和田肇「人事異動」季刊労働法一六四号一八九頁。
- (4) この判示の論旨は、包括的合意説をとる考え方を示したとも、個別的合意説を排除したわけでもないとも解される(萩沢清彦「配転—東亜ペイント事件」『労働判例百選』(第五版)三九頁)が、その後の日産自動車村山工場事件(第一小法廷平元・二二・七判労働判例五五四号六頁)等を見る限り、最高裁は包括的合意説の立場を受容しているものといえる。
- (5) 東亜ペイント事件前後の判例の動向については、新谷真人「転勤・単身赴任の法理」法学新報一〇一巻九・一〇号一九七頁参照。
- (6) たとえば、山口県防府市油槽所駐在員に対してなされた静岡営業所への転勤命令を肯定したエッソ石油三田尻油槽所事件(山口地決平元・八・三一労働判例五五一号六九頁)、共働き・高卒・現地採用の労働者の神戸本社から名古屋業務への転勤命令を肯定したブックローン事件(神戸地判平二・五・二五労働判例五八三号四〇頁)、現地採用の女性職員に対する大阪支店から東京支店への転勤命令を肯定したチェース・マンハッタン銀行事件(大阪地決平三・四・一二労働判例五八八号六頁)、既婚女性職員に対する木更

津電報電話局事件から館山ないし千葉電報電話局への転勤命令を有効とした日本電信電話事件（千葉地木更津支判平三・一二・一二労働判例五九九号一四頁）、婚約後間がなく夫婦共働きすることにしていた労働者に対する神戸工場から岐阜工場への転勤命令を肯定した川崎重工工業事件（大阪高判平三・八・九労働判例五九五号五〇頁）、名古屋営業所の技術職から川崎市の営業担当への転勤命令を肯定したソフィアシステムズ事件（東京地判平一・七・一三労働判例七七三号二二頁）、北九州市から千葉県内への転勤命令を肯定した新日本製鐵（総合技術センター）事件（福岡地小倉支判平一・九・六労働判例七七四号三四頁）、熊本工場から君津支店への転勤命令を肯定した濱田重工事件（熊本地決平一・一二・二八労働判例七八一号五五頁）等。

(7) 森井利和「転勤命令権の限界」労働判例七三〇号六頁以下。

(8) 労基法一五条が改正によって書面によって明示すべき労働条件として、就業の場所や従事すべき業務に関する事項をあげたのもこうした条件を整備するものである（ただ行政解釈「平一・一・二九基発第四五号」は雇入れ直後の就業場所および従事すべき義務を明示すれば足りるものとし、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないとしており、法的に勤務場所が合意されたという解釈には限界がある）。

(9) 野田進「労働契約における『合意』（『講座』二世紀の労働法 第四巻・労働契約 一九頁）。なお、野田論文は、配転に関する職種の限定を具体的に念頭に置いているが、同一勤務場所において同一の職種に長期間従事しているケースにおいてもかかる追加的合意の形成を認めることが妥当であろう。

(10) 不当労働行為として転勤命令を無効とした事案としては、本社編集部から地方営業所への転勤命令を無効とした第一学習社事件（広島地判平三・三・二六労働判例五八九号七八頁）、鎌倉製作所から仙台営業所への転勤命令を無効とした三菱電機鎌倉製作所事件（横浜地判平三・四・二六労働判例五八九号一五頁）、神戸サービスセンターから金沢営業所への転勤命令を無効とした朝日火災海上保険事件（大阪高判平三・九・二六労働判例六〇二号七二頁）等がある。

(11) 東京マーケティング担当マネージャーに対してなされた仙台営業部への配転について、会社社長の経営に批判的グループを代表す

る立場であった債権者を遠ざける目的で転勤命令が発せられたもので不当な目的があったとして無効としたマリンクロットメディアカル事件(東京地決平七・三・三一労働判例六八〇号七五頁)等。

(12) 前掲(7) 森井論文一〇頁。

(13) 高木紘一「配転・出向法理の新展開」季刊労働法一四二号三五頁、山田省三「配転命令権の濫用と使用者の配慮義務」労働判例六四三号七頁。

(14) 労政時報三四七〇号。

(15) 和田肇「業務命令権と労働者の家庭生活」(講座21世紀労働法 第七巻・健康・安全と家庭生活(二二七頁))は、労働者の私生活形成権の尊重を求める。なお、「家庭生活」の法的検討については、「家庭の未来」研究会編「家庭の未来」(一九九八年、労働基準調査会)参照。

(16) 土田道夫「労務指揮権の現代的課題」(一九九九年、信山社)は、転勤命令権の内容規制として、労働者の不利益を回避・軽減する措置の制度化の要件を提言し、①家族帯同の転勤が可能となるような制度整備、②単身赴任の場合の不利益軽減のための配慮の制度化、③赴任期間の明示および相当な期間であること等を要件とすべきであるとする(同書五六八頁)。

(17) 前掲(13) 山田論文一〇頁は、信義則上、高度の配慮義務を要求する。

(18) 実態に関しては、労務行政研究所「二〇〇〇年度転勤に関する調査」参照(労政時報三四七〇号二頁以下)。

(19) 渡辺章「労働法理論における法規的構成と契約的構成」日本労働法学会誌七七号七頁、毛塚勝利「遠隔地配転と公序良俗・配慮義務」ジュリスト増刊『平成八年度重要判例解説』二二三頁以下。

(20) 前掲(18)の調査によれば、転勤者選定において本人の事情配慮について「配慮する」は一般の場合で六八・六%、管理職で六二・七%であり、実態としてなんらかの配慮を企業がなっている割合が高いことを示している。

(21) 前掲(15) 和田論文二二三頁。