

基礎から確認ワークルール(8) ー配転・出向の基礎知識ー

本号は「基礎から確認ワークルール」第8回目です。
 第8回目は、「配転・出向」に関する基礎知識を確認します。

配転の基礎知識

- Q 1. 従業員に対して、職務内容や勤務場所の変更を命じようとする場合、どのようなことに留意する必要がありますでしょうか。
- A. 職務内容や勤務場所について、配置を変更することを「配転」といいます。
 配転を命じることができるかどうかは、①配転命令権、すなわち、配転を命令する根拠があること、②当該具体的な配転命令権の行使が権利濫用に当たらないことが必要とされています。
- Q 2. 北海道内に複数の病院を有する当法人の就業規則には、「業務上の必要がある場合には配転を命じることができる」旨の規定があります。このたび、札幌市内の病院において事務職員が複数退職してしまったことによる人員不足を補うため、従業員A、C、Dに対して勤務場所の変更、従業員Bに対して職務内容の変更を、それぞれ命じようと考えています。
- (1) 函館市内の病院で勤務している事務職員Aについて、札幌市に転勤してもらいたいのですが、Aからは、採用時に、函館市外では勤務しないという強い希望があり、その希望を受け入れて採用しているため、Aとの雇用契約書では、「勤務地は函館市内とし、同市外への転勤は無い」旨明記されています。
- (2) Bは、放射線技師の資格を取得しており、同資格を有していることを採用条件として、放射線技師として採用・契約しました。Bは現在まで札幌で放射線技師として勤務していますが、今後は事務職員として札幌で勤務してもらいたいと考えています。なお、当法人において、過去に、放射線技師の有資格者に、事務職としての業務を命じたことはありません。
- (3) 小樽市内で居住、勤務している事務職員Cに札幌市内への転勤を命じようとして打診したのですが、Cは、「子供も転校させたくないで転居はできない」、「通勤時間が今より30分も長くなるのも困る」と言っており、応じてくれません。なお、転勤となった場合でも、規定に従って実費の通勤手当も支給しますし、残業も多くはありませんので、公共交通機関での通勤も当然可能です。
- (4) 釧路市で15年以上勤務している事務職員Dについて、勤務場所を限定するような約束はありません。しかし、Dからは、「現在、釧路市内の実家で高齢の母親と同居していますが、要介護の認知症となっており、在宅介護をしている。母親の生活・介護については、私が在宅介護するほかに方法がなく、そのため、札幌に行くことは難しい」と言われました。
- A. (1) Aについては、就業規則上は配転命令の根拠が認められそうですが、就業規則よりも優先される個別の合意（約束）として、勤務場所を函館市内に限定する合意がなされています。この場合、勤務場所を変更する配転命令を一方的に出すことは、当該合意（約束）に反することになりますので、配転命令権の根拠がなく、命令は認められない可能性が高いといえます。
- (2) Bについては、放射線技師の資格を有し、それを条件として採用されて、勤務を続けてきたということです。このように、特殊な技能・資格を必要とする業務について、それを条件として採用されたような場合には、その他の事情次第ですが、当該職種で勤務することが合意されていたと評価されることがあります（職種限定合意）。この場合、当該職種を変更する命令を一方的に出すことはできないということになりますので、Bとの関係でも、配転命令権の根拠がなく、命令は認められない可能性があるといえます。
- (3) Cについては、就業規則上、配転命令が記載され、勤務地限定の合意も無いようですから、配転命令権の根拠はあると考えてよいと思われます。
- 次に、Cに対して行おうとしている配転命令が濫用となるかですが、これを検討するにあたっては、①配転命令に業務上の必要性があるか、②労働者の職業上・生活上の著しい不利益があるか、などの要素が考慮されます。
- この点、Cについては、人員不足への対応という配転の必要性が認められる一方、30分通勤時間が長く

なるとはいえ、残業も多くなると通勤可能であることや実費での通勤手当支給があることなどを考慮するとCの不利益はそれほど大きくない（配転に伴って通常甘受すべき不利益）といえますので、濫用と評価される可能性は低いと考えられます。

(4) Dについても、(3)Cと同様、配転命令権があることを前提として、当該配転命令が濫用となるかを検討する必要があります。

そして、Dについては、やはり(3)Cと同様、配転命令の必要性は認められるものの、高齢の母親についてDによる実家での在宅介護以外に方法がないということですから、勤務場所変更によるDの不利益は著しいものと評価される可能性があります。

そのため、Dに対して配転命令を行使することについては慎重に検討すべきです。

出向の基礎知識

Q 3. 従業員に対して、当法人に籍を残したまま、グループ内の別法人での勤務を命じようとする場合、どのようなことに留意する必要があるでしょうか。

A. 労働者が雇用先企業（出向元）において従業員としての地位を保持（在籍）したままで、他の企業（出向先）において業務に従事することを「出向」（在籍出向）といいます（なお、類似するものの異なる概念として、従前の雇用先企業との雇用契約関係を終了させて、別の企業と雇用契約関係を結んで業務に従事することを「転籍」といいます）。

従前の雇用先企業と雇用契約関係が継続するという点において、「出向」は「配転」と同じですが、指揮命令権を出向先企業が有しているという点において「配転」と異なります。

出向を命じるためには、①出向命令権、すなわち、出向を命令する根拠があること、②（①の出向命令権があるとしても）当該具体的な出向命令権の行使が権利濫用に当たらないことが必要とされており、このような考え方は「配転」と同様ですが、その判断基準等が異なることは後述します。

Q 4. 当法人の就業規則には「業務上必要のある場合には、出向を命じることがあり、社員は、正当な理由なくこれを拒むことができない」旨、出向に関する規定があります。このような規定がある以上、当法人には、従業員に対し出向を命じる根拠（出向命令権）があると考えてよいのでしょうか。

A. Q 2のとおり、「配転」の場合には、配転を命じることができる旨の一般的な規定があれば、職種や勤務場所などの限定合意がない限り、出向命令権が認められます。

他方、「出向」に関しては、配転と異なり、労務提供先が異なるなど労働者の地位に与える影響が大きいことから、出向を命じることができる旨の一般的な規定のみでは、出向命令権は認められないとされています。そして、出向命令権が認められるためには、出向を命じることができる旨の一般的な規定の存在に加えて、出向期間、出向期間中の地位・賃金等の労働条件に関する具体的な規定が整っていることなどが必要とされており、これらが整っている場合には、出向命令権が認められるということになります。

Q 5. 4で確認したとおりに規定を整備し、出向命令権が認められる場合、具体的に出向を命じる際には、どのような点に留意すればよいのでしょうか。

A. 「出向」に関し、どのような場合に、出向命令が濫用になるかについて、労働契約法14条は「当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする」と定めています。

したがって、出向命令権があることを前提に、出向を命じる際には、①出向を命じる「必要性」があるか、②「対象労働者の選定に係る事情」として人選基準の合理性とその具体的適用の合理性があるかに留意する必要があります。また、その他の事情として、③出向による労働者が被る不利益の有無や程度、④出向命令に至る手続の相当性も、判断要素となり得ますので、留意する必要があります。

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所
札幌市中央区南1条西12丁目322番地
E-mail: jim@yabuki-law.jp
FAX: 011-271-0564