

～事業主が従業員の転勤の在り方を見直す際に役立ててほしい資料（平成29年3月30日公表）～

《 事業主のニーズに対応 》

- ✓ 従業員の仕事と家庭の両立へのニーズに着目して、自社の転勤のあり方を見直したい
- ✓ 人材の確保、育成、能力発揮を、持続可能な形で行っていききたい
- ✓ 勤務地限定正社員などの「多様な正社員」制度を導入したい、又は、見直したい

《 経緯 》

- まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）
（平成27年12月24日閣議決定）
「転勤の実態調査を進めていき、企業の経営判断にも配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する『転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）』の策定を目指す」
- 企業における転勤の実態を調査（(独)労働政策研究・研修機構）
- 「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定に向けた研究会を開催（平成29年1月～3月）
池田 心豪（独）労働政策研究・研修機構 主任研究員
（座長）佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科 教授
武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部 教授
平野 光俊 神戸大学大学院経営学研究科 教授
山中 健児 石寄・山中総合法律事務所 弁護士
- 研究会の報告書（平成29年3月29日）を踏まえ、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を厚生労働省HPで公表

《 主な内容 》

1. 転勤に関する雇用管理について踏まえるべき法規範

- (1) 配転命令権
- (2) 転勤に関連するその他の法規範

2. 転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点

3. 転勤に関する雇用管理のポイント

- (1) 現状把握
 - ① 目的の確認
 - ② 異動の状況
 - ③ 転勤に関する取扱いの状況
 - ④ 異動の目的・効果の検証
- (2) 基本方針（転勤を実施する規模）
- (3) 転勤に関する雇用管理の類型ごとの運用メニュー例

ア 勤務地を限定しないことを原則とする場合

- ① 転勤に関する対応や原則の明確化
- ② 転勤対象者への個別の対応

イ 勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける場合

- ① 雇用区分の設定・運用の基本方針
- ② 処遇の均衡（賃金、昇進・昇格）
- ③ 転換制度

ウ その他（労働者が決定に関与する場合）

転勤に関する雇用管理のヒントと手法

平成 29 年 3 月 30 日

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

はじめに

人的資源の管理機能は企業経営にとって要の一つである。長期的な雇用を予定する人材に関する雇用管理においては、配置の変更（異動）を通じて、企業内の人材の需給調整や人材育成などが行われてきた。

異動は、労働者にとっても、自己のキャリア形成や生活のあり方に直結する重要な関心事である。特に、広域に事業活動を展開する企業においては、居住地の変更を伴う異動として、いわゆる「転勤¹」が生じることが少なくない。転勤は、生活の本拠等を長期にわたり変更させ、労働者の暮らしに大きな影響を及ぼすこととなる。

以上から、異動の一つとしての転勤に関する雇用管理において、事業運営上の都合や人材育成などを目的とする転勤と仕事と家庭生活の両立などに関する労働者の事情や意向との折り合いをつけることが重要となり、このことは、女性の就業率向上、共働き世帯の増加、高齢化、労働力人口の減少など、近年の社会経済情勢の変化により、一層顕在化してきた。

実際に、企業においては、家庭生活などでの多様な事情を抱える労働者について転勤させることが難しいと認識し、労働力人口の減少を見すえる中で、転勤をめぐる自社の雇用管理のあり方を再考したいとのニーズや、現に見直しを行い又は模索する例もみられるようになってきている。また、労働契約法の無期転換ルールの施行もあいまって勤務地限定正社員制度などの多様な正社員制度の導入や見直しを行う企業もあり、転勤のあり方についても仕事と家庭生活の両立との関係を含め再考する契機となりうると考えられる。

こうした企業のニーズや動向を捉え、その参考に供するため、労働者の仕事と家庭生活の両立の観点から、転勤の現状と課題を分析し、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」として、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した。転勤は、異動の一形態であるため、転勤に関する雇用管理を見直す際に、人事異動全般のあり方の見直しが必要となる場合もある。

雇用管理のあり方は、業種、職種、事業展開の状況等により多種多様であり、これらの実情に応じて企業が定めるものである。その上で、持続可能な形で人材の確保やその育成、さらには能力発揮を目指す企業が、仕事と家庭生活の両立に関する労働者のニーズ（育児・介護、配偶者のキャリアなど）に注意を払いつつ自社の転勤のあり方を吟味しようとする場合に、以下に整理した雇用管理のポイントが参考となることを期待するものである²。

この「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」は、「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015年改訂版）」（平成27年12月24日閣議決定）を踏まえ、（独）労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が行った転勤に関する実態調査の結果等を基に、平成29年1月から3月にかけて検討を行った「『転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）』の策定に向けた研究会」（座長：佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授）の報告書（平成29年3月29日公表。以下「報告書」という。）*を踏まえて公表するものである。

*URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158328.html>

¹ 「転勤」とは、労働者の転居を伴う配置の変更について用いられる場合と、転居を必要としない場合を含め労働者の就業場所の変更を伴う配置の変更について用いられる場合とがある。ここでは、特に生活の本拠が変わることの影響に着目し、転居を伴う配置の変更を「転勤」という。

² ここで整理した雇用管理のポイントは、企業に対して直接の法的義務を課すものではない。

《目次》

1. 転勤に関する雇用管理について踏まえるべき法規範	1
(1) 配転命令権	1
(2) 転勤に関連するその他の法規範	1
2. 転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点	2
3. 転勤に関する雇用管理のポイント	2
(1) 現状把握	2
① 目的の確認	3
② 異動の状況	3
③ 転勤に関する取扱いの状況	3
④ 異動の目的・効果の検証	3
(2) 基本方針（転勤を実施する規模）	4
(3) 転勤に関する雇用管理の類型ごとの運用メニュー例	4
ア 勤務地を限定しないことを原則とする場合	5
① 転勤に関する対応や原則の明確化	5
[a] 転勤の態様に関する原則や目安の共有	5
[b] 労働者の事情や意向を把握する仕組み	5
[c] 転勤が難しいケースに対応するための仕組み	6
② 転勤対象者への個別の対応	6
[a] 個別の調整	6
[b] 転勤対象の候補者への打診	6
[c] 転勤対象者への告知・説明	6
イ 勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける場合	7
① 雇用区分の設定・運用の基本方針	7
[a] 雇用区分の設定	7
[b] コース等別雇用管理指針に沿った適正な運用	8
② 処遇の均衡（賃金、昇進・昇格）	8
[a] 賃金	8
[b] 昇進・昇格	9
③ 転換制度	9
ウ その他（労働者が決定に関与する場合）	10

《転勤に関する雇用管理のヒントと手法》

1. 以下では、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する観点から転勤に関する雇用管理のポイントについて整理する。転勤に関する雇用管理については、下記1の関係法令等を踏まえることが必要であるが、さらに、自社の転勤に関する雇用管理の実態について改めて検証し、必要に応じて見直し等を行おうとする場合には、2の基本的な視点に留意しつつ、3を参照して進めることが考えられる。

1. 転勤に関する雇用管理について踏まえるべき法規範

(1) 配転命令権

2. 転勤を含む配置の変更は、労働契約上の職務内容・勤務地の決定権限（配転命令権）に基づき行われている³。裁判例では、就業規則に定めがあり、勤務地を限定する旨の合意がない場合には、企業が労働者の同意なしに勤務地の変更を伴う配置転換を命じることが広く認められているのが現状である。なお、下級審では、労働者の育児や介護などの事情に対する配慮の状況等を判断に際して考慮する例もみられる（参考資料3）。

(2) 転勤に関連するその他の法規範

3. 労働関係法令の中で、転勤に言及している規定として以下がある⁴。（参考資料1）
4. 育児・介護休業法第26条は、企業が就業場所の変更を伴う配置の変更をしようとする場合に、これにより育児や介護が困難となる男女労働者がいるときは、その育児や介護の状況に配慮することを規定している。
5. 男女雇用機会均等法第7条は、性別による間接差別⁵を禁止し、間接差別となりうる措置を省令で列挙している。省令では、①募集、採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う配置の変更に応じられることを要件とすること、②昇進に当たって、異なる事業場間の配置の変更の経験があることを要件とすること、が挙げられており、これらの措置は、合理的な理由がない限り、性別による間接差別となる。
6. このほか、転勤に直接言及するものではないが、勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける場合に関係する法令等として、労働契約法第3条や、コース等別雇用管理指針⁶がある（後出イ①[b]、イ②[a]、イ③）。

³ 労働契約法は、合意の原則や権利濫用の禁止など、労働契約に係る原則について規定している（参考資料1、2）。

⁴ 育児・介護休業法第26条の配慮義務及び間接差別となりうる措置のうち②は、就業場所の変更を伴う配置の変更についてのものであり、転居を伴う配置の変更のみに限定されない。

⁵ 「間接差別」とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。

⁶ コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針（平成25年厚生労働省告示第384号）。

2. 転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点

7. 転勤に関する雇用管理を考える際に、参考となるいくつかの基本的な視点がある。自社の転勤に関する雇用管理の実態を把握し、必要に応じて見直し等を行おうとする企業においては、これらを念頭において、3に記載する取組を行うことが有効と考えられる。
8. 企業と労働者との間の雇用関係が継続的性質を持つことを踏まえれば、転勤については、企業としての成長や競争力の向上も当然念頭に置いた上で、その有無や態様について労働者がある程度の中長期的な見通しを持てること、また他方では、労働者が就業を続ける中で遭遇するライフイベントなどの変化に対応できるものであることが望ましい。
9. なお、上記の観点は、効果的な人材の育成と能力発揮に向けて、労働者に自身のキャリアの道筋や、そのために必要な知識・経験の習得機会を主体的に選択させる人事管理の考え方も密接に関連しうるものであり、労働者が自身のキャリア形成の中に転勤を積極的に位置づけられるよう支援することも有効である。
10. 転勤に関する企業内の仕組みの設計や運用は、企業における人的資源管理の一環として集团的・組織的に行うことが要請されるが、同時に、可能な限り、個々の労働者の納得感を得られるようなものであることが望ましい。
11. 以上を考慮しつつ、転勤についてバランスのとれた雇用管理のあり方を選択しようとするれば、まず、自社にとって不可欠な転勤とは何かを見極めることが有効と考えられる。また、転勤に関する管理は、異動管理の全体のあり方と不可分であると考えられるため、転勤について見直すためには、人事異動全般の現状を把握することが有効であり、転勤を見直すために人事異動全般の見直しが必要となる場合もある。

3. 転勤に関する雇用管理のポイント

12. 転勤に関する雇用管理を考える際の手順としては、まず下記の3（1）のように転勤の実態を把握し、3（2）のように自社にとって不可欠な転勤を見極めることがポイントとなると考えられる。さらに、その上で具体的に採るメニューとして有効と考えられるものについて、雇用管理の類型ごとに整理すると、3（3）のとおりである。なお、転勤をめぐる事情は、事業の拡大、縮小、多角化などの状況によっても左右されるものであるが、以下では、大規模な経営合理化策の実施に伴う人員配置の変更などの場合を除いた通常の雇用管理を想定している。

（1）現状把握

13. 転勤のあり方の見直し等を行おうとする場合には、その前提として、まず自社における異動（転勤を含む。以下同じ。）の現状を確認し検証することが必要であり、以下のような事項が考えられる。

① 目的の確認

14. 企業が異動を行う目的には、適正配置、人材育成、昇進管理、組織活性化など、様々な要素があり、各要素を峻別することが難しい場合もあると考えられるが、自社の通常の異動の目的が主にどのような要素を含むのか、再確認することが有効と考えられる⁷。

② 異動の状況

15. 自社における異動の状況について、例えば以下のような事項に着目して把握することが考えられる。
- 自社組織における異動の状況：可能であれば異動の目的に含まれる上記（1）①の要素ごとに、異動の規模、異動者の中の転勤者の割合、転勤をする可能性のある者と実際に転勤を経験する者の人数・割合等
 - 労働者からみた異動の状況：労働者の企業内のキャリアにおける異動の時期（年齢層）・回数・期間・地理的範囲・本拠地の有無、単身赴任その他家族への影響の状況等

③ 転勤に関する取扱いの状況

16. 自社における転勤の取扱いの状況について、例えば以下のような事項を確認しておくことが考えられる。
- 転勤の起案から決定までのプロセス及びその主体、労働者の事情や意向の把握方法
 - 転勤に付随して自社が負担している費用（赴任旅費、単身赴任手当、社宅費等）⁸
 - 転勤と処遇（賃金、昇進・昇格）との関係⁹
 - 転勤についての労働者の仕事と家庭生活の両立等に照らした課題

④ 異動の目的・効果の検証

17. 自社において実際に異動が果たしている機能は上記（1）①のうちいずれであるか、また、異動のうち転勤が果たしている機能はいずれであるかを検証することが有効と考えられる。例えば、上記のうち人材育成の要素については、労働者の職務遂行能力の向上において転勤が実際にどの程度貢献しているのか、客観的に検証することが有効と考えられる。

⁷ 東亜ペイント事件判決（最二小判昭和61年7月14日）は、転勤命令に係る判断の要素である「業務上の必要性」について、「労働力の適正配置、業務の能率推進、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、肯定すべきである」としている。（参考資料3）

⁸ 企業調査によれば年間一人当たりの転勤コスト（転居費用、社宅費用、単身赴任手当等の諸手当、帰省旅費等）「70万円以上」である企業が54.9%となっている（JILPT「企業における転勤の実態に関する調査」（JILPT調査シリーズとして公表予定。以下「JILPTアンケート調査」という。）。報告書第23パラグラフ参照）。

⁹ 例えば、転勤する可能性があることを理由として相応のプレミアムを付加した賃金を設定している場合において、実際には転勤していない労働者にも同様の賃金を支払っている場合について、その費用対効果を測ることなども考えられる。後出脚注22も参照。

18. 以上を踏まえ、目的に照らした効果が得られているか、効果に見合った転勤となっているかについて、上記（１）③で把握したコストも考慮しつつ検証することが有効と考えられる。

（２）基本方針（転勤を実施する規模）

19. 上記３（１）を踏まえた上で、自社の転勤に関する基本方針を整理することが有効であると考えられる。
20. 自社の異動管理の中における転勤の必要性そのものについて再考することなく、主として転勤が困難な労働者に向けた仕組みや運用で対応するという手法によるのでは、異動に関する人事管理が持続可能な形になりにくいと考えられる。このため、次のような検討を踏まえた上で、なお必要とされる転勤について下記３（３）の措置を行うこととするのが、より円滑な実施につながると考えられる。
21. 上記３（１）に挙げた適正配置、人材育成、昇進管理、組織活性化などの要素のうち、自社において転勤が果たしている各機能について、転勤という方法でなければ果たせない機能なのか、他の方法により代替することが可能か、代替手段をとることが総合的にみてより効率的ではないか等、可能な限り検討することが有効と考えられる¹⁰。
22. 他方、例えば人材育成上の要となるポストへの配置が転勤以外の方法では代替しがたい場合や、その他事業運営上の機能で転勤によらざるを得ない場合もあると考えられる。その場合には、転勤の地理的範囲や期間などについて、改めて検討することが考えられる。
23. これらにより、自社の人事異動管理の中で、自社にとって不可欠な転勤を見極め、見直しを図ることが有効と考えられる。その際に、異動の周期など、人事異動全般のあり方を見直すことが必要となる場合も考えられる。

（３）転勤に関する雇用管理の類型ごとの運用メニュー例

24. 上記の３（１）及び３（２）を前提とした上で、転勤に関する雇用管理について、以下のア～ウの３つの類型に分け、具体的な運用メニュー例を整理する。このうち実際に多くみられるのはア及びイであり、アは、勤務地を限定せず転勤させることを原則とするもので、労働者の事情や意向とのすり合わせを個別に行うことが基本となる。イは、勤務地の変更の有無や範囲によって雇用区分を分けることにより、このようなすり合わせを集団的に行うものである。
25. ア～ウのいずれが適当であるかについては、各企業の業種、職種、事業展開の状況等や人事管理の沿革などもあり、一概に特定できるものではない。人材の多様性に応えつつその有効活用を図る必要性や、人事管理の効率性、人材配置の柔軟性なども勘案して、各企業の総合的な人事戦略の中で合理的な選択がなされるべきものである。

¹⁰ 例えば、転勤に代えてＩＴの活用や出張での対応、本社勤務経験のない者を管理職候補として育成するための研修などが考えられる。報告書第 24 パラグラフ及び JILPT「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」（以下「JILPTヒアリング調査」という。）p.66 等を参照。

ア 勤務地を限定しないことを原則とする場合

26. 自社の従業員について勤務地を限定せず転勤させることを原則とする場合、労働者の事情や意向との折り合いをつけたり、労働者の納得感を高めたりするためには、個別の状況把握や説明などきめ細かなプロセスを踏むことや、労働者からみた転勤の時期や頻度等について、可能な場合には原則や目安を予め共有し予見可能性を向上させることなどがポイントとなると考えられる。

① 転勤に関する対応や原則の明確化

[a] 転勤の態様に関する原則や目安の共有

27. 転勤可能性の有無や地域的な範囲、時期、回数、一つの地域における赴任期間、本拠地の有無など、転勤の有無や態様について原則や目安が共有されていれば、労働者は自己のキャリア形成等についてある程度の中長期的な見通しを持つことができる。したがって、赴任期間等を一定の範囲で定めることが可能な場合には、上記の各事項についての一般的な原則や目安を自社の方針として定め、予め社内でも共有することが考えられる¹¹。なお、あくまで目安であるということについて労働者との間に認識の齟齬が生じないよう、適切に対応することが望ましいと考えられる。
28. 労働者に自らの生活の本拠地を登録させ、本拠地を基軸に転勤を組むことは有効と考えられる¹²。

[b] 労働者の事情や意向を把握する仕組み

29. 仕事と家庭生活の両立に関する個々の労働者の事情や意向について、書類や面談により、個別に把握することが有効と考えられる。具体的には、定期的な状況把握と、下記②[b]のように転勤の打診の段階での意向確認とがある。
30. 定期的な状況把握としては、毎年の定期的な自己申告書などに労働者の事情や意向を記載する欄を設けることや、上司や人事部門による定期的な面談を行うこと等が考えられる。これにより、転勤の計画の作成に先だって労働者の事情や意向について情報を得ることができる。また、「セルフ・キャリアドック」¹³の導入により定期的なキャリアコンサルティングを受ける機会を設定することで、個々の労働者のキャリアの展望を明確にすることも有効と考えられる。

¹¹ なお、社内で転勤の期間や時期（年齢等）について明文上又は運用上定めているとする企業は3割弱となっている（JILPT アンケート調査。報告書第19パラグラフ参照）。

¹² 本拠地を登録する制度を含め、本拠地を起点とする転勤について、報告書第12パラグラフ及びJILPT ヒアリング調査 p.34-41、60-61、124、161等を参照。

¹³ 「セルフ・キャリアドック」とは、企業の人材育成ビジョンに基づき、年齢、就業年数、役職等の従業員のキャリアの節目をとらえ、定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を整備することをいう。

[c] 転勤が難しいケースに対応するための仕組み

31. 育児や介護など一定の事由について、期間や回数等を限った形で、労働者の申告により転勤を免除するなど、上記①[b]の把握等をより制度的な形で行う方法も考えられる。
32. 育児や介護等の事情のある労働者も、転勤先の保育・介護サービス・医療等の環境によっては、又は企業によるベビーシッター代や家事サービス代の補助があれば、転勤できる場合もあると考えられる。転勤の回避のみならず、転勤の支障となる事情を取り除く工夫をすることも考えられる。

② 転勤対象者への個別の対応

[a] 個別の調整

33. 転居を必要とする異動の計画を作成するにあたり、上記①[b]で把握した状況を参照し、個々の労働者について必要に応じて転勤の時期や場所に関する調整を行うことを検討する。調整の具体的内容としては、転勤対象の候補者を変更すること、転勤の時期をずらすこと、通勤可能な範囲の異動で代替することなどが考えられる¹⁴。

[b] 転勤対象の候補者への打診

34. 労働者が転勤の対象として候補となった時点において、労働者の事情に変更がないか等を確認し、この段階で労働者の事情が判明した場合には、個別に対応することが可能か検討することが考えられる¹⁵。

[c] 転勤対象者への告知・説明

35. 上記②[a]・[b]を経て、最終的に決定された転勤については、当該転勤の対象となる労働者にできる限り時間的余裕をもって告知することが重要である。
36. その際、上司や人事部門から、上記②[a]・[b]の調整結果を含め、当該転勤の趣旨や転勤後に期待される役割などとともに、赴任旅費・単身赴任手当等の諸条件について説明を行うことが望ましいと考えられる。
37. また、例えば本拠地を持ちつつ一時的に他地域に赴任する、人材育成上の理由で入社から一定年数の間に一定回数の異動をする、など、転勤の期間や、本拠地に戻る可能性等についてある程度の予測が可能な場合もあると考えられるが、このような場合には、労働者の生活設計に資する観点から、その目安を労

¹⁴ また、企業によっては、労働者の配偶者の転勤を考慮した勤務地の変更を検討する例がみられる。なお、配偶者の転勤に関するその他の制度上又は運用上の措置として、休職制度や、労働者が退職する場合の再雇用制度などがみられる（報告書第21パラグラフ及びJILPTヒアリング調査p.57等参照）。

¹⁵ 転勤対象全員に対し、事前のヒアリングで転勤の支障となる事情をヒアリングする企業は37.2%となっている（JILPTアンケート調査。報告書第20パラグラフ参照）。

働者に示すことが考えられる¹⁶。なお、あくまで目安であるということについて労働者との間に認識の齟齬が生じないように、適切に対応することが望ましいと考えられる。

38. その後の状況の変化等により転勤の期間等が目安に沿ったものとならないと見込まれる場合には、できる限り早い段階で改めて労働者に説明等を行うことが望ましいと考えられる。また、上記①[b]に記載するような定期的なコミュニケーションがあれば、労使いずれかの状況の変化等にも対応しやすくなると考えられる。

イ 勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける場合

39. 自社の労働者について、勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分けること¹⁷は、労使双方の予見可能性を高め、労働者の事情や意向とのすり合わせを効率的に行う一つの方法として用いられている。この場合、「コース等別雇用管理指針」に基づき適正な運用がなされるとともに、雇用区分間の処遇の均衡や、労働者の事情や意向の変化への対応方法が主なポイントとなる¹⁸。

① 雇用区分の設定・運用の基本方針

[a] 雇用区分の設定

40. 勤務地の変更の有無や範囲による雇用区分としては、全国（海外を含む）転勤がある雇用区分、一定の地域ブロック内の転勤がある雇用区分、転勤がない雇用区分など、様々な形があり、自社の状況に応じて設定することが適当である。
41. この場合、全国や地域ブロック内などで転勤がある雇用区分の労働者については、上記アに掲げる各事項が当てはまるものである。

¹⁶現状でも、海外赴任については、赴任期間を明示しているケースが相対的に多いとみられる（中央大学ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトのアンケート（平成28年11月）によれば、転勤内示の際に、赴任期間を明示しているとする企業は、国内赴任では9.0%、海外赴任では33.8%となっている。なお、「国内赴任はない」又は「海外赴任はない」及び「無回答」の企業数を除いて集計した。）。海外赴任は、企業内異動である場合のほか、現地法人など他社への出向となる場合もあるため、一概に通常の国内転勤と同列に論じることができないが、例えば国内転勤で本拠地がある場合などで参考になりうると考えられる。

¹⁷ここでは、もっぱら勤務地の変更の有無や範囲によって複数の雇用区分を設ける場合（雇用区分間における職種等の区別がないもの）について記述する。いわゆる勤務地限定正社員制度はこれに当たる。このほかに、勤務地の変更の有無や範囲に加えて職種や従事する業務等も異なる場合（いわゆる総合職・一般職の別など）があるが、このような場合にも、労働者の納得性を高める上で、それぞれの職務内容や職務上求められる能力を明確にするとともに、これらの内容や処遇等について十分に説明するよう留意することが必要である。（コース等別雇用管理指針）

¹⁸なお、雇用区分を分けるなど、制度の設計、導入、運用に当たっては、労働者の納得性や円滑な運用のため、労働者に対する十分な情報提供と労働者との十分な協議に留意することが必要である。（「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書（平成26年7月厚生労働省）別紙1「雇用管理上の留意事項」（以下「多様な正社員留意事項」という。）記の2を参照）

42. なお、上記3（2）で必要不可欠とされた転勤の実施の規模を踏まえて、転勤がある雇用区分に属する労働者の人数を確保する観点からも、処遇による転勤受容のインセンティブ（下記イ②参照）や転換制度（下記イ③参照）のあり方が重要となるが、さらに、転勤がある雇用区分の労働者に対して上記アに沿った仕組みやプロセスを用意することは、当該区分を選択することのできる労働者が増えることにも資すると考えられる。また逆に、その際には、あわせて、当該雇用区分において実際に転勤を経験する労働者の割合なども踏まえつつ、他の雇用区分との処遇の均衡等について適切に設定することが有効と考えられる。

[b] コース等別雇用管理指針に沿った適正な運用

43. 勤務地の変更の有無や範囲による区分を含め、複数の雇用区分を設定して行う雇用管理については、コース等別雇用管理指針¹⁹に沿った運用となるよう留意する必要がある。

② 処遇の均衡（賃金、昇進・昇格）

[a] 賃金

44. 労働契約法第3条第2項を踏まえ、勤務地の変更の有無や範囲により分けられた雇用区分の間²⁰の処遇の均衡を図ることが望ましい²¹。
45. 雇用区分間の賃金水準の差については、どのような水準が均衡であるかは一律に判断することが難しいが、いずれにしても、企業ごとに労使で十分に話し合って納得性のある水準とすることが望ましい²²。
46. 雇用区分間の賃金水準の差への納得性を高めるために、例えば、同一の賃金テーブルを適用しつつ、転勤の有無等による係数を乗じたり、転勤手当等の転勤の負担の可能性に対する支給をすることが考えられる²³。

¹⁹「コース等別雇用管理」とは、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごとに異なる取扱いを行うもの及び勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれる。

²⁰以下の記述では、雇用区分を勤務地の変更の有無により2つに分ける場合を主に念頭に置いているが、3つ以上に分ける場合にも同様の考え方が当てはまる。

²¹労働契約法第3条第2項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには勤務地の変更の有無や範囲により分けられた雇用区分の間の均衡も含まれる。（「多様な正社員留意事項」記の4（1）を参照。）

²²「多様な正社員留意事項」記の4（1）を参照。なお、左記においては、「多様な正社員（注：勤務地限定正社員を含む）の賃金水準は、各種調査では9割～8割とする企業が多く、また、企業ヒアリングでは、勤務地限定正社員について、いわゆる正社員（注：勤務地の限定のない正社員）でも実際には転勤しない者がいることや、いわゆる正社員との職務の範囲がそれほど変わらないこと等から9割超ないし8割の水準となっている企業が多い」としている。平成28年に実施されたJILPTアンケート調査では、勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収（給与・賞与を含む）の差については、「5～10%」とする企業が27.4%、「10～15%」が25.3%などとなっている（報告書第26パラグラフ）。

²³「多様な正社員留意事項」記の4（2）を参照。

47. 転勤のある雇用区分における賃金の上乗せは、実際の転勤の有無にかかわらず当該雇用区分の選択時から適用され、事前のプレミアムとしての性格を持つものと、本拠地を離れる等の転勤をした時点から適用され、事後のプレミアムとしての性格を持つものが考えられるが、実際に転勤を経験する労働者の割合や本拠地の有無など、実情に応じて設計することが有効と考えられる²⁴。

[b] 昇進・昇格

48. 転勤と昇進・昇格との関係には、(i)転勤と同時に昇進・昇格する場合（昇進ポストに就くための転勤）、(ii)転勤経験があることを要件として昇進・昇格の判断がなされる場合、(iii)転勤に依り得ることを要件とする昇進・昇格における選抜、(iv)転勤を通じた業務経験が能力を向上させ結果的に将来の昇進・昇格につながる場合、など様々なケースが考えられるが、(ii)(iii)については転勤と人材育成上の効果の関係等を検証すること、(iv)については、業務経験と能力の向上との関係等を検証しておくことが有効と考えられる。
49. 勤務地の変更の有無や範囲により分けられた雇用区分の間で、職務の範囲や経験により習得する能力に相違があることが明らかでない場合には、昇進・昇格の上限や滞留年数要件に予め差を設けることなく、転勤の有無とは関わりのない要素²⁵に基づいて昇進・昇格を認めることが望ましい。他方、習得する能力に相違があることが明らかな場合には、その相違の内容に応じて昇進・昇格について上限や滞留年数要件に予め差を設けることも考えられる。

③ 転換制度

50. 労働契約法第3条第3項やコース等別雇用管理に関する指針を踏まえ、雇用区分間の転換ができるようにすることが望ましい²⁶。その際、仕事と家庭生活の両立の観点からは、本人の申出により、また、双方向で、転換が可能な仕組みとすることにより、労働者の事情や意向の変化に対応しやすくすることが有効である。
51. 他方、雇用区分間の転換制度の運用については、企業ごとの事情に応じて、転換の要件、回数制限、実施時期等について制度化することが考えられる²⁷。
52. 雇用区分の転換については、男女雇用機会均等法等の趣旨を踏まえ、例えば、妊娠・出産した労働者を一律に転換させること等のないよう、留意する必要がある。

²⁴ これらの設計のあり方によって、転勤がある雇用区分で実際には転勤を経験しない労働者との関係で、同じ雇用区分内の転勤経験者や、転勤がない雇用区分の労働者の納得感の向上にもつながると考えられる。

²⁵ 例えば、転勤の有無とは関わりなく習得した能力や業務の成果などを適正に評価することなどが考えられる。

²⁶ 労働契約法第3条第3項は、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものであることを規定しており、これには雇用区分間の転換制度も含まれる。「多様な正社員留意事項」記の5（2）を参照。

²⁷ 「多様な正社員留意事項」記の5（2）を参照。

ウ その他（労働者が決定に関与する場合）

53. 上記ア、イは、通常の配転命令権の範囲内又はその中でさらに一定の制約を付した範囲内で、企業が当該権利を行使して転勤をさせるものであるが、このほかに、転勤の決定に労働者自身が関与する形もあり得る。
54. 具体的には、転勤について本人の個別の同意を条件とする方式や、転勤をすべて社内公募とする方式などが考えられる。

転勤に関する雇用管理のヒントと手法

《 参考資料集 》

- | | | |
|---|---------------|----------|
| 1 | 転勤に関連する法令等 | [p. 1~] |
| 2 | 転勤に関連するその他の資料 | [p. 11~] |
| 3 | 転勤に関する裁判例 | [p. 15~] |
| 4 | 転勤に関する最近の文献等 | [p. 27~] |

転勤に関連する法令等

(1) 労働契約の原則	
・ 労働契約法（抄） p 2
(2) 労働条件の明示	
・ 労働基準法（抄） p 3
(3) 労働者の配置に関する育児・介護の状況への配慮	
・ 育児介護休業法（抄）	
・ 育児介護休業法に基づく指針（抄） p 4
(4) 間接差別禁止規定における「転勤」	
・ 男女雇用機会均等法（抄）	
・ 男女雇用機会均等法施行規則（抄）	
・ 男女雇用機会均等法に基づく指針（抄） p 5
(5) コース等で区分して雇用管理を行うに当たっての留意事項	
・ コース等別雇用管理指針 p 8

●労働契約法（抄）

（平成十九年十二月五日法律第二百二十八号）

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（労働契約の成立）

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

●労働基準法（抄）

（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

（2・3 略）

●労働基準法施行規則（抄）（昭和二十二年八月三十日厚生省令第二十三号）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

○2 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

○3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

（注）厚生労働省ホームページ掲載のモデル労働条件通知書においては、就業の場所について、「記載要領」で以下のように記している。

「『就業の場所』及び『従事すべき業務の内容』の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、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こと。」

●**育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）**

（平成三年五月十五日法律第七十六号）

（労働者の配置に関する配慮）

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの
をしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家
族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育
又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

●**子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立
が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）**

（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

第 2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

15 法第 26 条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの
をしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当
たつての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握
すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴
うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があるこ
と。

●雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

（昭和四十七年七月一日法律第百十三号）

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

●雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（抄）

（昭和六十一年一月二十七日労働省令第二号）

（実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置）

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- 二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- 三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

●労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（抄）

（平成18年厚生労働省告示第614号）

第3 間接差別（法第7条関係）

1 雇用の分野における性別に関する間接差別

(1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であつて、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。

(2) (1)の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下第3において「基準等」という。）に基づく措置をいうものである。

(1)の②の「他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもの」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう。

(1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要であること等をいうものである。

(3) （略）

2 （略）

- 3 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること（法第7条・均等則第2条第2号関係）
- (1) 均等則第2条第2号の「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に關する措置であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができるとを要件とするもの」とは、労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができると（以下「転勤要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。
- (転勤要件を選考基準としていると認められる例)
- イ 募集若しくは採用又は昇進に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとのみを対象とすること又は複数ある採用又は昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること。
- ロ 職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとのみを対象とすること又は複数ある職種の変更に關する基準の中に、転勤要件が含まれていること。例えば、事業主が新たにコース別雇用管理（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行うものをいう。）を導入し、その雇用する労働者を総合職と一般職へ区分する場合に、総合職については、転居を伴う転勤に応じることができるとのみ対象とすること又は複数ある職種の変更に關する基準の中に転勤要件が含まれていることなどが考えられること。
- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。
- (合理的な理由がないと認められる例)
- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合
- 4 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第3号関係）
- (1) 均等則第2条第3号の「労働者の昇進に關する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること（以下「転勤経験要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。
- (転勤経験要件を選考基準としていると認められる例)
- イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。
- ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。
- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。
- (合理的な理由がないと認められる例)
- イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が

特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

- 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

●コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針

(平成二十五年厚生労働省告示第三百八十四号)

第1 目的

この指針は、事業主がコース等で区分した雇用管理（以下「コース等別雇用管理」という。）を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項について定めたものである。

第2 コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方

事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）を遵守するとともに、その適正かつ円滑な運用を行い、その雇用する労働者がどのようなコース等の区分に属する者であってもその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が整備されるよう、この指針で定める事項に留意すべきである。

第3 コース等別雇用管理の定義

この指針において「コース等別雇用管理」とは、事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごとに異なる取扱いを行うもの及び勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれるものである。

第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項

一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- (2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- (3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。
- (2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。
- (3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。
- (4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来の職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれること。
 - i) 転換が区分間相互に可能であること。
 - ii) 転換の機会が十分に確保されていること。
 - iii) 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。
 - iv) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること(いわゆる「転勤要件」)又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。
ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。
- (2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。
- (3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース(いわゆる「総合職」)に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース(いわゆる「一般職」)に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

三 事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- 配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。
ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四 その他

- (1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。
- (2) どのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。

転勤に関連するその他の資料

- (1) 配転と転勤
 - ・ 雇用指針 (抄) p 12
- (2) 就業規則の記載例
 - ・ モデル就業規則 (抄) p 13

●雇用指針（抄）

（平成26年4月）

新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法（平成25年12月13日法律第107号）第37条第2項に基づき、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を定める。

国家戦略特別区域に設置する雇用労働相談センターにおける企業等からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり、本指針を活用する。

II 各論

2 労働契約の展開

（2）配転

○ 「配転」とは労働者の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更される。同一勤務地（事業所）内の勤務箇所（所属部署）の変更が「配置転換」、勤務地の変更が「転勤」と称されることが多い。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、職務内容や勤務地を限定せずに採用され、企業組織内での労働者の職業能力・地位の向上や労働力の補充・調整のために系統的で広範囲な配転が広く行われている。

○ 裁判例では、就業規則に業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることができる旨の定めがあり、勤務地や職種を限定する合意がない場合には、企業は労働者の同意なしに転勤や配置転換を命じることができるとしている。ただし、配転命令権は無制約に行使できるものではなく濫用することは許されないとしている。

具体的には、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、他の不当な動機・目的を持ってなされたものであるとき、若しくは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情が存する場合でない限りは、権利の濫用とはならないとしている。

○ また、裁判例では、退職させることを目的とした配転命令が違法とされた事例がある。

●モデル就業規則（抄）

（平成28年3月 厚生労働省労働基準局監督課）

（人事異動）

第8条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

【第8条 人事異動】

労働者を採用した後、会社が業務上の理由から就業場所や従事する業務を変更することは、会社と労働者との間で就業場所等について変更することはない等の特別な合意がない限り可能です。しかしながら、労働者の意に沿わない就業場所等の変更を命じた場合、トラブルが生じ得ますので、本規則のように就業規則に明記しておくことが望ましいと言えます。もちろん、労働者の同意を得るようにすることが大切であることは言うまでもありません。

また、他の会社へ出向させることが想定される場合、出向に関する規定を設けておく必要があります。

転勤に関する裁判例

I 転勤（配転命令権）に関するリーディングケース

○東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日）

II その他の転勤に関する裁判事案の例

1. 配転命令権の存否と範囲

(1) 現地採用の者について勤務地の限定があるとされた例

○新日本通信事件（大阪地判平成 9 年 3 月 24 日）

○日本レストランシステム事件（大阪高判平成 17 年 1 月 25 日）

(2) 現地採用の者について勤務地の限定がないとされた例

○エフピコ事件（東京高判平成 12 年 5 月 24 日）

2. 配転命令権の濫用

(1) 権利濫用ではないとされた例

○帝国臓器製薬（単身赴任）事件（最二小判平成 11 年 9 月 17 日）

○ケンウッド事件（最三小判平成 12 年 1 月 28 日）

(2) 権利濫用であるとされた例^{※1}

○北海道コカ・コーラ・ボトリング事件（札幌地決平成 9 年 7 月 23 日）

○明治図書出版事件（東京地決平成 14 年 12 月 27 日）

○ネスレ日本事件（大阪高判平成 18 年 4 月 14 日）

○NTT東日本（北海道・配転）事件（札幌高判平成 21 年 3 月 26 日）^{※2}

※1 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として権利濫用とされた例。このほか、不当な動機・目的であるとして権利濫用とされた例に、朝日火災海上保険（木更津営業所）事件（東京地決平成 4 年 6 月 23 日）などがある。

※2 原告 5 名のうち、1 名について権利濫用とされたもの。

3. その他

（配転命令は有効としつつ、配転拒否を理由とする懲戒解雇が無効とされた例）

○メレスグリオ事件（東京高判平成 12 年 11 月 29 日）

○東亜ペイント事件

(大阪地判昭57.10.25、大阪高判昭59.8.21、最二小判昭61.7.14)

【事案の概要】

Yは大阪に本店をおき、全国に事務所・営業所を持つ会社である。Yの就業規則には、「業務の都合により異動を命ずることがあり、社員は正当な理由なしに拒否できない。」と定められており、実際にも従業員、特に営業担当者について転勤が頻繁に行われていた。Xは営業担当者として、勤務地を限定することなくYに採用されたが、入社してから約8年間、大阪近辺で勤務していた。こうした中、YはXに名古屋営業所への転勤を内示したが、Xは転居を伴う転勤を拒否した(Xはそれ以前にも転勤の内示を拒否している)。Yは、Xに対して名古屋営業所勤務を命じたが(本件転勤命令)、Xはこれを拒否した。そこでYは、この転勤命令拒否が就業規則所定の懲戒事由に該当するとしてXを懲戒解雇した。これに対してXは、本件転勤命令および本件懲戒解雇の無効を主張して提訴した。

第一審および第二審は、本件転勤命令は権利濫用で無効であるとし、Xの請求を全面的に認容したため、Yが上告したのが本件である。

判決では、本件転勤命令は権利濫用には当たらないとして、原審を破棄・差し戻した。

【判決の概要】

- ・ 本件のように、労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかったという事情の下では、使用者は個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。
- ・ しかし、特に転居をともなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、使用者の転勤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。
- ・ 具体的には、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っても、当該転勤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には、当該転勤命令は権利の濫用になる。
- ・ ただし、業務上の必要性は、当該転勤先への異動が余人をもっ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、肯定すべきである。
- ・ 本件においては名古屋営業所のA主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであることができる。そして、Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。

○新日本通信事件

(大阪地判平9. 3. 24)

【事案の概要】

Yは、電気通信事業、通信機器の販売及び施工、管理等を業とし、大阪に本店を置く会社であり、Xは、Yの仙台支店開設に際して採用され、同支店において勤務した。

Yが就業規則を作成していないことについて従業員らが労基署に申告をし、労基署から改善命令が出された当日、YはXを解雇した。後日、YはXの解雇を撤回し、その後、Xを本社直轄のプロジェクト・リサーチ部仙台分室に配置転換した。さらに、同室は仙台支店外に移された後、廃止され、YはXに大阪本社プロジェクト・リサーチ部への配置転換を命じた。Xは、勤務地は仙台の約束であったとして、配転には応じられないとの態度をとったが、その後、異議をとどめたうえでこれに応じ、Y大阪本社に赴任した。

Yは、平成6年、勤務成績不良を理由にXを解雇した。

Xは、本件配転命令及び本件解雇の無効を主張して提訴した。

【判決の概要】

(配転命令関係)

- ・ Xは、採用面接において、採用担当者であったAに対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、Aは、本社に採用の稟議を上げる際、Xが転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後YはXを何らの留保を付することなく採用し、転勤があり得ることをXに明示した形跡もない以上、XがYに応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Yが右条件を承認したものと認められるから、X Y間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当である。
 - ・ 本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、Xの同意がない限り効力を有しないところ、Xが同意しなかったことは争いがないから、本件配転命令は無効である。
- ※ 解雇については、本件配転命令に応じないことを理由にされたものではなく、Xの勤務態度を理由にされたものであるため、その効力は別個に論ずるとした上で、解雇権を濫用するものとして無効とした。

○日本レストランシステム事件

(大阪地判平16. 1. 23、大阪高判平17. 1. 25)

【事案の概要】

Yは、飲食店経営等を主たる目的として、本社を東京に置き、約250の店舗を全国に展開し、従業員数約700名、パートタイマー等約4000名を擁していた。

大阪でYに入社したXは、4店舗でマネージャーとして担当総括をしていたが、原価を操作するなどしたことを理由にマネージャーA職からマネージャーB職に降格された。その後Yは、従業員のサービス残業及びその見返りとしての無銭飲食に係る管理不行届を理由にXを店長A職に降格し、営業4部(東京)に配転した。

Xは、本件降格及び配転等が無効であるとして提訴した。

Yの就業規則には、Yが業務の都合により必要がある場合、社員に転勤を命ずることがある旨が規定されていた。

第一審は、本件降格及び配転は権利濫用に当たらないとした。高裁は、配転についてこれを無効とした。

【判決の概要】

(配転命令関係)

- ①Xは、関西地区での事業展開を目指すYにより、同地区における調理師資格を有する管理職候補として現地採用(中途採用)されたものであり、本社で幹部要員として採用されたわけでも、長期人材育成を前提として新卒採用された者でもなかった。②また、Xは、採用面接の際、長女の病状を述べて関西地区以外での勤務に難色を示し、Yもこれを了解していた。③さらに、入社後も、Xは昇格したとはいえ、関西地区外に転勤する可能性について説明を受けたり、打診されたこともなく、従前と同様の業務に従事しており、本件配転命令時点において、関西地区はもとよりYの会社全体としても、マネージャー職を地域外に広域移動させられることは稀であった。
- XとYとの間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャーA職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかった。
- また、仮に、上記のとおり認定できないとしても、少なくとも、YはXに対して、採用時から本件配転命令に至るまでの間、特段の事情がない限り、勤務地を関西地区に限定するようできる限り配慮をする旨の意向を示し、その旨の信義則上の義務を負っていたと認定すべきである。
- 勤務地限定の合意が成立したと認められる以上、権利濫用の点について判断するまでもなく本件配転命令は無効となるが、事案に鑑みて、この点(権利の濫用にあたるか)についても検討する。
- Xをただちにかつ期間の限定もなく、東京に異動させない限り、Xの改善を期待できなかったものとは認めがたく、本件配転命令に業務上の必要性があったとまではいい難い。Xの長女は特定疾患(心臓病三種合併症)に罹患し、X及びその家族は、本件異動によって相当な不利益を被るものといわざるを得ない。本件配転命令は権利の濫用に当たるから無効というべきである。

○エフピコ事件

(水戸地下妻支判平11. 6. 15、東京高判平12. 5. 24)

【事案の概要】

Yは、合成樹脂製簡易食品容器の製造販売等を業とし、広島県に本社及び工場を置くほか、関東工場（茨城県）など5工場を含む全国21か所の事業所を有している。

Yは、経営合理化のための生産部門の分社化に伴い、関東工場から本社工場への転勤対象としてXら6名を含む10名を選定し、転勤を要請した。

その後Yを退職したXら6名は、Yから不当な転勤命令により退職を強要されたなどとして債務不履行ないし不法行為に基づき損害賠償を請求した。

第一審は、Yの損害賠償責任を肯定した。高裁はこれを取り消した。

【判決の概要】

- ・ Xらの本社工場への転勤は、Yの経営合理化方策の一環として行われることになった関東工場の生産部門の分社化に伴って生じる余剰人員の雇用を維持しつつ、本社工場の新規生産部門への要員を確保するべく組織全体で行われた人事異動の一環として計画されたものであって、経営環境に照らして合理的なものであった。 そして、Xらを転勤要員として選定した過程に格別不当な点があったとは認められない。
- ・ 関東工場の近くに生活の本拠を持ち、関東工場の従業員として採用されたXらが遠方の広島県福山市へ転勤することについては、それを容易に受け入れられない各人それぞれの事情があることは、それなりに理解できなくはないけれども、…Xらが勤務先を関東工場に限定して採用されたとの事実を認めるに足りないし、就業規則上も、「会社は業務上の必要があるときは転勤、長期出張を命ずることがある。この場合、社員は正当な理由なくこれを拒むことができない」旨明記され、Xらもこれを承知した上で勤務してきたものと認められる。
- ・ YがXらを本社工場に転勤させようとしたことに、人事権の行使として違法ないし不当な点があったと認めることはできない。

○帝国臓器製薬（単身赴任）事件

（東京地判平5．9．29、東京高判平8．5．29、最二小判平11．9．17）

【事案の概要】

Yは、各種医薬品の製造販売を目的とし、本社及び工場のほかに、営業所を全国8か所、出張所を3か所設置している。従業員は約900名であり、そのうち医薬情報担当者は約250名である。

Xは、入社当初から医薬情報担当者の職務に従事していたが、東京営業所から名古屋営業所への転勤を命じられ、同じ会社で共働きの妻及び3人の子と別居せざるを得なくなり単身赴任を強いられたとして、転勤命令の違法を主張し、債務不履行あるいは不法行為による損害賠償を請求した。

XとY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。」と規定され、Yの就業規則には、「必要があるときは、従業員に対し出張・転勤・出向・留学及び駐在を命ずることができる」「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」旨が規定されていた。

第一審及び第二審は、本件転勤命令は業務上の必要に基づくもの等としてXの請求を棄却した。最高裁は、原審判断は正当として上告を棄却した。

【判決の概要】（第二審判決が最高裁において是認されたもの）

- ・ 本件転勤命令は、Y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われたものとして、Yの業務の必要性があり、Xにとっては、Y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2時間の名古屋という比較的便利な営業所であってみれば、これによっ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、妻がY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、Yは、X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、持ち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えるところ、本件転勤命令においてYのとっ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、Yの業務の必要性の程度に比し、X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。
- ・ YがXに対して本件転勤命令を発したことに違法性はないものといえることができる。

○ケンウッド事件

(東京地判平5. 9. 28、東京高判平7. 9. 28、最三小判平12. 1. 28)

【事案の概要】

Yは、音響機器、通信機器等の製造販売を目的とし、従業員約2000人を擁する会社である。Xは、東京都目黒区のY企画室における庶務の仕事に従事していた。

Yは、八王子事業所の人員補充のため、1人を本社地区からの異動により補充することとし、Xを選定して異動命令を行った。

Xは、長男の保育園送迎ができなくなり、家庭生活も破壊される等として本件異動命令に従わず、八王子事業所に出勤しなかった。YはXを停職、後に懲戒解雇した。Xはこの各処分を権利の濫用で無効として提訴した。

第一審及び第二審は、本件異動命令、停職・懲戒解雇をいずれも有効とした。最高裁は、原審判断は正当として上告を棄却した。

【判決の概要】

- ・ Yの就業規則には、「会社は、業務上必要ある時従業員に異動を命ずる。なお、異動には転勤を伴う場合がある。」との定めがあり、Yは、現に従業員の異動を行っている。XとY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。
- ・ Yの八王子事業所においては退職予定の従業員の補充を早急に行う必要があり、本社地区の製造現場経験があり40歳未満の者という人選基準を設け、これに基づきXを選定した上本件異動命令が発令されたというのであるから、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はとはいえない。
- ・ 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。

※ 本判決には、「Xの学歴とXとYとの間に雇用契約が締結された時期とを考えると、(中略)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はない。」等とする元原利文裁判官の補足意見が付されている。

○北海道コカ・コーラボトリング事件
(札幌地決平9. 7. 23)

【事案の概要】

Yは、札幌本社のほか道内に4支社、2工場、51営業所、従業員1900名をもって飲料製造業を営んでいる。

Yは、収益構造の改善のため生産ライン統合と人員再配置を行うこととし、帯広工場から本社工場への異動対象者としてXを含む4名を選出した。

YはXに本社工場への転勤を内示し、その後、一定期日までに転勤するよう通告した。Xは、本件転勤命令に従わないでいたが、その後、転勤命令を拒否し続けると、懲戒解雇等により重大な不利益を被る恐れがあると判断し、本社工場に赴任した。

Xは、帯広工場を勤務場所とする労働契約上の地位の保全を求めた。

【決定の概要】

- ・ Yの就業規則の中に、会社はすべての従業員に対し転勤を命ずることがあり、従業員は正当な理由なくしてこれを拒むことができない旨の規定があり、Xもこれを遵守することを誓約してYに雇用されていることからすれば、XとYの労働契約において勤務場所を帯広工場に限定する旨の合意があったとは認められない。
- ・ (Xの長女は躁うつ病(疑い)、二女は脳炎の後遺症によって精神運動発達遅延の状況にあり、また、Xの両親の体調が不良であるとして、) Xが一家で札幌市に転居することは困難であり、また、Xが単身赴任することも困難であると認められる。
- ・ 加えて、帯広工場には、協調性という付随的要件に欠けるが、その他の要件を満たす者が他に5人もいることを考慮すると、これらの者の中から転勤候補者を選考し、債権者の転勤を避けることも十分可能であったと認められるから、Yは、異動対象者の人選を誤ったといわざるをえず、Xを札幌へ異動させることは、X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いうべきである。
- ・ なお、Xは、家庭状況を、転勤の内示を受けるまでYに申告せず、却って、長女、二女及び両親に何らの問題もないかのごとき家族状況届を提出し、債務者をして転勤の人選を誤らせており、その対応には遺憾な点が存するが、結局、本件転勤命令が出される1か月以上前にはYに対し家族状況を申告し、転勤には応じ難い旨伝えていることを考慮すると、Xの右対応によって右認定が左右されるものではない。
- ・ 以上の次第で、被保全権利が存在すると一応認められる。

○明治図書出版事件

(東京地決平14. 12. 27)

【事案の概要】

Yは、教科書・学習参考書の出版等を主たる目的とし、東京本社のほか、大阪支社、埼玉県に営業開発センター、東京都北区に配送センターがあり、従業員約119名である。

Xは、入社後2年半は営業職に従事したが、その後約10年、東京本社学習教材部門編集部2課に学習教材部編集者として勤務している。

就業規則には、「会社は業務上必要があるときは、従業員に異動を命ずることがある」「従業員は正当の理由なくして、異動を拒んではならない」と規定されていた。

Yは大阪支社の増員を行うため、X及び他の2名を大阪支社へ異動させることを内定した。Xは共働きの妻がいること、2人の子が重度のアトピー性皮膚炎で東京都内にある治療院に週2回通院していること、将来的に両親の介護の必要があること等を理由に大阪転勤を辞退したい旨申し出た。その後Yは転勤命令を発し、Xは、これを無効として、同命令に基づく就労義務がない旨の仮処分を申し立てた。

【決定の概要】

- ・ 大阪支社の営業部員の状況を背景に、…Xを異動対象と選定したことは合理的であり、…本件転勤命令について、業務上の必要性があると認められる。
- ・ 改正育介法26条の「配慮」については、「配置の変更をしないといった配置そのものについての結果や労働者の育児や介護の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではない」けれども、育児の負担がどの程度のものであるのか、これを回避するための方策はどのようなものがあるのかを、少なくとも当該労働者が配置転換を拒む態度を示しているときは、真摯に対応することを求めているものであり、既に配転命令を所与のものとして労働者に押しつけるような態度を一貫してとるような場合は、同条の趣旨に反し、その配転命令が権利の濫用として無効になることがあると解するのが相当である。
- ・ Yは、Xの大阪への異動について、金銭的配慮を講じる旨の申し出をしているものの、本件転勤命令を再検討することは一度もなかったのであり、転勤を内示した段階で、すでに本件転勤命令を所与のものとして、これにXが応じることのみを強く求めていたと認められ、改正育介法26条の趣旨に反しているといわざるを得ない。
- ・ 本件では人員不足のために絶対に3名の補充が必要であったというわけではなく、X本人のための教育的配慮も相当程度あったのであるから、業務上の必要性が、やむを得ないほど高度なものであったとはいえない。
- ・ 以上を総合すると、Xについて生じている、共働きの夫婦における重症のアトピー性皮膚炎の子らの育児の不利益は、通常甘受すべき不利益を著しく超えるものである。
- ・ 本件転勤命令は権利の濫用として無効である。

○ネスレ日本（配転本訴）事件

（大阪地判平17. 5. 9、大阪高判平18. 4. 14）

【事案の概要】

Yは食品メーカーであり、神戸本社、東京、札幌、仙台等の事業所と、霞ヶ浦（茨城県）、島田（静岡県）、姫路（兵庫県）の3工場を有していた。Yは、姫路工場ギフトボックス系の廃止を決定し、同係従業員のうち定年退職予定の1名を除く60名に、霞ヶ浦工場に転勤するか、退職金を受領して退職するかを選択すべきことを通知した。

同係のX₁及びX₂は、家族の生活上の都合等により、姫路工場にとどまらせてほしい旨の書面を提出し、Yは、霞ヶ浦工場への異動を促す回答書を送付した。

X₁及びX₂は、いずれも現地採用者として姫路工場において雇用された者であるが、契約書には「雇傭中に、あなたは、他の勤務地へ転勤される事があり」と記載され、Yの就業規則には「会社は、業務上の必要に応じ、従業員に異動を命ずる。異動とは、身分の変更、役職および資格の変更、配置転換、職種の変更、転勤、長期出張、駐在もしくは出向、派遣をいう」と定められていた。

X₁及びX₂は、本件配転命令の無効確認等を求めた。

第一審は本件配転命令を配転命令権の濫用とした。高裁はこれを維持した。

【判決の概要】

- ・ Yには、配転命令権があり、本件配転命令もこれに基づいてなされたものと認められる。
- ・ （X₂について、育児介護休業法26条が適用されるとした上で、同条に規定する配慮について）配慮をしなかったからといって、それだけで配転命令が直ちに違法となるというものではないが、その配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与えるということ是可以する。
- ・ Yは、本件配転命令を出す際、事前に個別に労働者から家庭環境等に関する事情聴取を行わず、配転命令後に個人面談を行い、その際に申述された事情について考慮して転勤の可否を検討するという方式を採ったが、X₂が、…母が要介護2の認定を受けているので介護の必要性があることを申述したにもかかわらず、Yは、その事情を聴取することなく、配転命令に従うことを求めた。…要介護者の存在が明らかになった時点でもその実情を調査もしないまま、配転命令を維持したのは、改正育児介護休業法26条の求める配慮としては、十分なものであったとは言い難い。
- ・ （X₁については、育児介護休業法26条は適用されないとしつつ、妻が非定型精神病に罹患していることを考慮し、その上でX₁及びX₂について）本件配転命令はX₁らに通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるもので、配転命令権の濫用にあたり、無効である。

○ N T T 東日本（北海道・配転）事件

（札幌地判平18. 9. 29、札幌高判平21. 3. 26）

【事案の概要】

東日本で地域電気通信業務等を業とするYは、事業構造改革のための計画を策定した。その中で、基幹業務である固定電話の保全、管理、営業等の業務を子会社に外注委託することとし、50歳以上の従業員は、子会社に雇用される「繰延型」「一時金型」と、Yとの雇用契約を継続し全国的な転勤もあり得る「満了型」のいずれかを選択することとされ、選択通知書を提出しない者は「満了型」とみなされた。

X₁～X₅は、選択通知書を提出せず、X₁～X₄は北海道内、X₅は北海道から東京への配転が行われた。X₁～X₅は、これに対し、配転命令は違法であるとして精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを求めた。

Yの就業規則には、「社員は、業務上必要があるときは、勤務事業所又は担当する職務を変更されることがある。」との条項があった。

第一審はX₁～X₅への配転命令をいずれも権利濫用で違法とした。高裁は、X₁～X₄については一審判決を変更し、慰謝料請求を棄却する一方、X₅については慰謝料を増額した。

【判決の概要】

（X₅関係）

- ・（X₅の両親、とりわけ父については介護の必要性が強く）X₅による介護が必要不可欠であると認められる。
- ・ X₅に対する配転命令は、Yの合理的運営に寄与するものであって、業務上の必要性が認められるものの、…Xに生ずる不利益の如何を問わず、東京への転居が必要となる配転が不可欠であったとまでは認めがたいのに対して、…Xに生じた不利益は、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超えるものであり、…労働者の就業場所の変更を伴う配置の変更に当たり、当該労働者の家族の介護の状況に配慮しなければならない旨定める育児介護休業法26条に悖るものといわざるを得ない。…本件配転命令を発したことは、権利濫用として違法である。

○メレスグリオ事件

(東京地判平9. 1. 27、東京高判平12. 11. 29)

【事案の概要】

Yは、レーザー等の電子光学部品の製造販売等を業とし、埼玉県比企郡に本社・玉川工場、東京都渋谷区に営業本部及び開発部、神奈川県川崎市に配送センターを有していた。Yは、売り上げ減少を受け、組織統合、人員整理等を決定した。

Xは、Yからの退職勧奨を拒否した後に、東京の営業部から埼玉県の本社への転勤を命じられ、通勤時間が従来の2倍となること、独身女性であることから居住している公団に老後も住み続けたいとして、本件配転命令を拒否し、懲戒解雇された。

Yの就業規則には、業務上の必要がある場合は、従業員に対し就業場所の変更を命ずることがある旨の規定があった。

第一審は、本件配転命令及び懲戒解雇を有効としたが、高裁は、懲戒解雇について、一審判決を変更した。

【判決の概要】

- ・ (Xの自宅から配転先への通勤が不可能であったとはいえないこと等から) 本件配転命令は有効であると判断する。
- ・ 配転命令自体は権利濫用と評されるものでない場合であっても、懲戒解雇に至るまでの経緯によっては、配転命令に従わないことを理由とする懲戒解雇は、なお、権利濫用としてその効力を否定されうると解すべきである。
- ・ 本件配転命令はXの職務内容に変更を生じるものでなく、通勤所要時間が約2倍となる等の不利益をもたらすものの、権利濫用と評すべきものでないが、Yは、Xに対し、職務内容に変更を生じないことを説明したにとどまり、本件配転後の通勤所要時間、経路等、Xにおいて本件配転に伴う利害得失を考慮して合理的な判断をするのに必要な情報を提供しておらず、必要な手順を尽くしていない。
- ・ このように、生じる利害得失についてXが判断するのに必要な情報を提供することなくしてされた本件配転命令に従わなかったことを理由とする懲戒解雇は、性急に過ぎ、権利の濫用として無効である。

転職に関する最近の文献等

(転職に関する文献)

- 「企業における転職の実態に関するヒアリング調査」(JILPT 資料シリーズ No.179)((独)労働政策研究・研修機構、2016年11月)
<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/179.html>
- 「企業における転職の実態に関する調査」(JILPT 調査シリーズとして公表予定)
- 「ダイバーシティ経営推進のために求められる転職政策の検討の方向性に関する提言」(中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト)(2016年11月)
http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/survey_results_j.html
- 「ダイバーシティ経営と人材活用」序章～第3章(佐藤博樹・武石恵美子編)(東京大学出版会、2017年1月31日)
- 「転職のゆくえ」(Works No.134)(リクルートワークス研究所、2016年2月)
https://www.works-i.com/publication/works/backnumber/w_134

(「多様な正社員」に関する資料)

- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書(別紙1「雇用管理上の留意事項」)
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000052523.pdf>
- 多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>