

林俊夫・弁護士著　　くらしの交差点「法学入門」全国信用金庫協会広報誌「楽しいわが家」1990 年 9 月号を読む

企業における転勤

1. (1)わが国の企業では、毎年、多くの労働者の転勤が行われている。
(2)最近では、単身赴任が国会で取り上げられる等、転勤に対する社会的関心が高まっていると同時に、転勤をめぐる法的紛争も生じている。
(3)今回は、この転勤をめぐる法律問題として、企業が発した転勤命令に労働者は従わなければならないのか、労働者が転勤命令を拒否した場合に、企業は、その者を解雇・懲戒することができるのか、について考えてみよう。
2. (1)まず、企業は、労働者に対し、転勤を命じる権利を有するのかが問題となる。
(2)その点については、労働法上議論があるが、わが国の多くの企業においては、採用時には、職務の種類、場所について何らの取り決めもなく、むしろ、企業の転勤命令に服する旨の誓約書が提出されていたり、さらに、就業規則には業務上必要がある場合は転勤を命じることが定められていることが通常であるから、企業は、労働者の労働の種類、場所、態様等について、その指定権限があるといえよう。
(3)そこで、企業は、当該労働契約上、原則として、労働者に対し転勤命令権を有すると考えられる。従って、転勤命令に従わない労働者に対する企業の解雇・懲戒処分も正当となる。
3. (1)しかし、企業が転勤命令権を有するといっても、限界があり、次のような場合には、転勤命令が無効となり、それに基づく解雇・懲戒処分が不当となる。
(2)①労働者が労働組合に加入していること等を理由とする転勤命令は、不当労働行為として許されない(労働組合法 7 条)。
②労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする差別的転勤命令は無効である(労働基準法 3 条)。
③公序良俗に反する転勤命令は無効である(民法 90 条)。
④企業の権利濫用となる転勤命令は許されない(民法 1 条)。
4. 従前は、①をめぐる紛争が多かったが、現在、一番問題となるのは、④の権利濫用の場合である。この点に関する判例は多いが、ここでは有名な二つのケースを紹介しよう。
5. (1)まず、新潟の工場から蒲原の工場への転勤が争われたケースにおいて、裁判所は、企業の業務上の必要性が小さいこと、労働者の単身赴任により家族が受ける不利益が著しく大きいこと、特に、同居の 69 歳の病身の母親を転勤先に連れていくことの困難性等を理由として、企業の

転勤命令は権利濫用になるとした(新潟地判昭 59・10・15)。

(2)次に、神戸営業所から名古屋営業所への転勤が争われたケースにおいて、裁判所は、当該労働契約においては、企業に転勤命令権が認められ、労働者が同居の 71 歳の母親、保育所で働く妻、2歳の長女を残して単身赴任するとしても、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とはいえないとして、企業の転勤命令は権利濫用にならないとした(最判昭 61・7・14)。

6. このような転勤をめぐる紛争の解決としては、コース別雇用等の企業利益と労働者利益を調和させる制度の活用が期待される。