

# 単身赴任となる配置転換は拒否できるか

## Question 10

Q

私は、地元の工場に勤務して20年になりますが、この度他県の工場への転勤命令を受けました。この工場への通勤は無理です。生活に重大な影響を与える転勤命令は拒否できるでしょうか。

## Answer 10

A

労働契約で仕事の内容又は勤務場所等を限定する特約がなされている場合を除いて、労働者は使用者の配転・転勤命令に従わなければなりません。しかし、必ず命令に従わなくてはならないかというそうではなく、次のようなケースについては配転・転勤命令権について権利の濫用が認められ、その命令は無効と考えられています。

①業務上の必要性のないもの

【業務上の必要性によらない配転命令は、労働契約上の法的根拠を欠くと考えられます】

②合理的理由のないもの

【勸奨退職拒絶を理由とする報復としての配転命令などがあたります】

③労働条件が著しく低下するもの

④私生活に著しい不利益を生ずるもの

現在の考え方の大勢は、転勤命令の必要性とそれによって労働者が被る不利益との比較考慮により、前者がそれほど大きくないのに後者が通常予測されないほど著しいと認められる場合には、その転勤命令は権利濫用として無効とされています。共働き夫婦が別居を余儀なくされるようなケースについては、「共働き夫婦に通常生ずる事態であって、事前に予想されないような異常なものではない」(S50・7・1横浜地裁東洋電機製造事件)とされ、転勤命令を有効とする判例が多いようです。

しかし、病気の家族3人を抱えている労働者に対する転勤命令について、労働者の家族に対する療養・看護の必要性を考慮して、転勤によって家族の生活が危機に瀕するおそれがあるので、これを無効とした例(日本電気事件S43・8・31東京地裁)もあります。なお、育児・介護休業法第26条においても、事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければならないとしています。