

令和6年度 特別研修のグループ研修検討用課題 において、課題のひとつが、『配転命令の有効性』(課題第3)に変更されています。

『面白いほどよくわかる！特定社労士試験』の書籍におきましても『配置転換(配転)』に関して触れてはいますが、『弁論』の流れに関しては、詳細には解説されておりません。

そこで今回、『配置転換(配転)』における『弁論』の流れ を考える際に利用できる追加資料を作成させていただきました。

ただし、課題の解答を載せている訳ではないので、この考え方を利用して課題に取り組んでいただければと思います。

※資料だけを見た方でもある程度理解が出来るように基礎から解説している為、書籍を読み込んで頂いている方には、回りくどい解説になっているかもしれません。

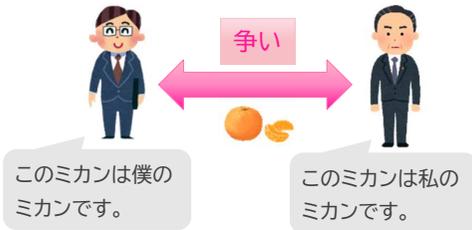
※試験において『配置転換(配転)』に関する出題がなされる場合、『配置転換(配転)』の拒否を理由とした『解雇』というような合わせ技での出題が考えられます。

『配置転換』に関する弁論の考え方

まず初めに:基本事項の復習 (詳しくは、vol.1 の書籍参照)

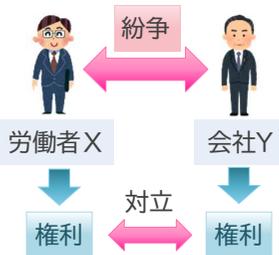
まず、基本的な部分から復習していきましょう。人と人との『争い』は、『権利』を主張し合うことで起こります。具体例として、あるミカンの『物権』(所有権)で考えてみましょう。

『権利』と『争い』のイメージ



このように、人と人との争いはそれぞれが『権利』を主張し合うことで起こる。
⇒『民法』には、『権利』に関するルールが規定されている。

これは、『労働契約』における『個別労働関係紛争』に関しても同じことが言えます。労働者と使用者が、それぞれ自分の『権利』を主張し合うために『紛争』が起こるのです。



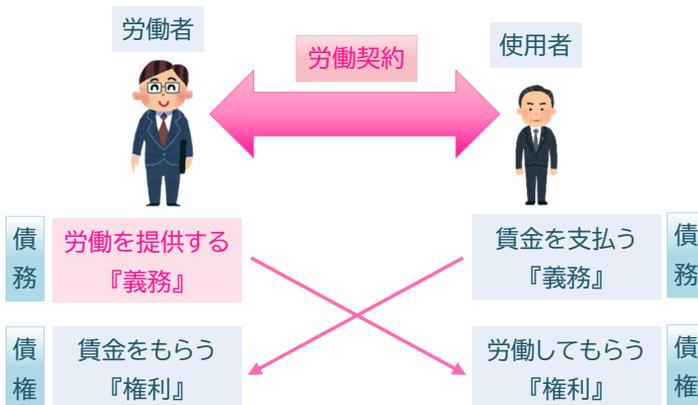
お互いが『権利』を主張するので『争い』(紛争)が起こる。

それぞれが、どのような『権利』を主張しているのかを確認していきましょう。

労働者が主張する権利

まずは、労働者がどのような『権利』を主張しているのかを確認してみましょう。例えば、就業場所を変更する配置転換が行われた場合、労働者は、『私には、元々の就業場所で労働する権利がある』という主張するのではないかと、思いがちです。

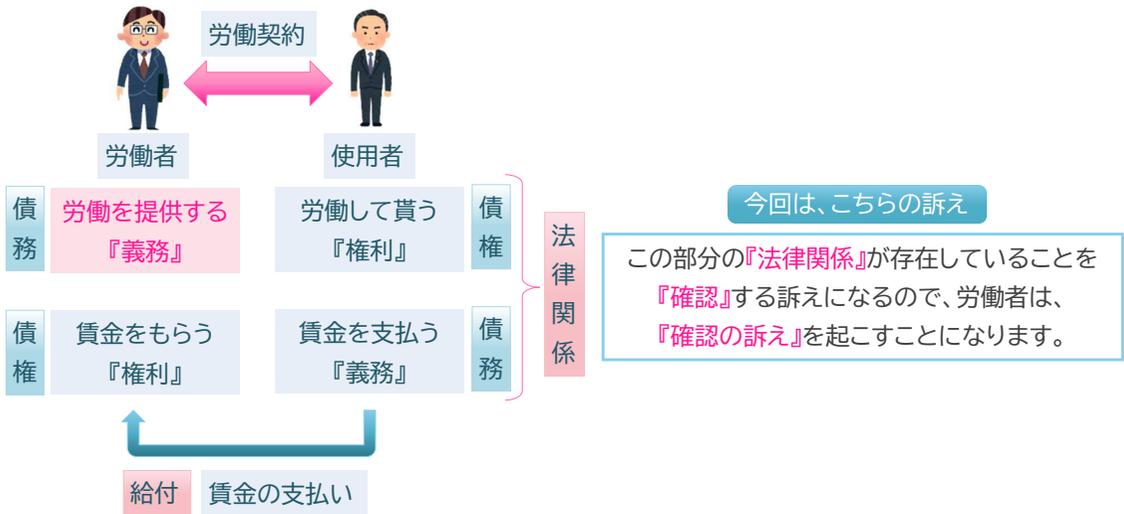
しかし、労働というのは労働者の権利ではなく、労働者の義務です。以前に、労働する権利を主張した民事訴訟が行われた際に就労請求権は否定されており、労働者側の主張は、『配転後の就業場所で労働する義務はない』という主張になります。



労働はあくまで『義務』であり、『権利』ではない、ということです。
試験で出題された場合、第1問の小問①『求めるあっせんの内容』の記載で注意が必要になります。

◆『労働契約』における『給付の訴え』と『確認の訴え』◆ vol.1 P.62

『訴えの種類』によって、第1問の小問①での記載方法が異なってきます。労働契約においては、『給付の訴え』と『確認の訴え』の2種類があり、今回は、労働を提供する『義務』に関する『法律関係』の確認を求めるので、『確認の訴え』を起こすことになります。



この部分の賃金の支払いが行われていない場合は、『給付』が行われていないことになるので、労働者は、『給付の訴え』を起こすことになります。

試験で出題された場合の第1問の小問①『求めるあっせんの内容』での実際の記載例 vol.1 P.70

XはY法人に対し、●●で就労する労働契約上の義務のないことの確認を求める。
 ※ダメな記載例 … 配転命令が無効であることの確認を求める。
 従前の職場で就労する権利の確認を求める。

※ここでは、具体的な解説は行わない為、詳細は書籍を参照して下さい。

🐾 会社側が主張する権利

試験問題では、『会社』が『労働者』に対して、何らかの『処分』を行います。例えば、『解雇』・『懲戒処分』・『出向命令』などです。これらの『処分』を『会社』が行える理由は、会社側にそれを行う『権利』があるからです。

💡 Point 会社側の主張を考える際のポイント

『会社』が『労働者』に対して『処分』を行う場合 → 『会社』が『権利』を行使している
 と考える。

例えば、『解雇』であれば、『会社』が『労働者』に対して『解雇権』という『権利』を行使しているということ。このように、会社が行った『処分』は『権利』に置き換えて考える。

🔍 会社が行う処分に関する『権利』の例 (この3つは、労働契約法に『権利の濫用』の条文がある。)

・『解雇』 ⇒ 『解雇権』 ・『懲戒処分』 ⇒ 『懲戒権』 ・『出向命令』 ⇒ 『出向命令権』

さて、『解雇権』・『懲戒権』・『出向命令権』以外の会社側が行使する権利は、『人事権』と呼ばれます。



・Point 『解雇権』・『懲戒権』・『出向命令権』以外の会社側の権利の行使は、すべて『人事権』。

◆『人事権』による『配置転換』◆ (vol.2 P.103 P.63)

会社内の『人事異動』は、『社外』への異動と『社内』での異動に分けることができます。『社内』での異動のことを『配置転換』と言います。

『人事異動』の種類



・人事異動の種類

[① 社外への異動]:『出向』と言います。

・在籍出向 ・移籍出向(=転籍)

[② 社内での異動]:『配置転換(配転)』と言います。

・職務や職務内容・職種の変更 ・勤務場所の変更(=転勤)



・Point 人事異動の種類による違い

・『出向』の場合 ⇒ 『出向命令権』の『権利の濫用』が労働契約法に規定されている。(『労働契約法 第14条』)

・『配置転換(配転)』の場合 ⇒ 労働契約法に、直接的には『権利の濫用』の条文はない。

⇒ 会社側の行使した権利は、『人事権』として考える。

(『権利の濫用』としては、『労働契約法 第3条5項』を利用。vol.1 P.31)

◆会社における『人事権』の発生と権利の濫用◆

『人事権』は、会社側の裁量が認められやすく、『解雇権』・『懲戒権』・『出向命令権』の3つとは、『権利』の発生する条件と『権利の濫用』に関する考え方が少し異なっています。



・Point 『権利』が発生するためには、法律的な理由(原因)が必要。



ただし、『人事権』は『解雇権』・『懲戒権』・『出向命令権』の3つと比べ、少し緩い。



・Point 『人事権』の発生と権利の濫用

[原則]:『労働契約』・『就業規則』・『労働協約』のどれかに、権利が発生する旨の定めが必要。

(配置転換の場合、通常は『就業規則』上に規定があることが多い。)

[例外]:規定が無くても、会社の裁量で発生することもあり得る。

(『解雇権』・『懲戒権』・『出向命令権』では、『労働契約』・『就業規則』・『労働協約』のどれかに定めが必要でしたね。)

⇒ 『解雇権』・『懲戒権』・『出向命令権』の3つと比べ、『権利の濫用』にもなりづらい。

会社の裁量で権利が発生するというのは、例えば、昇格や昇給という人事権の行使を会社の裁量で行うことが可能だ、というイメージが分かりやすいかと思います。ただし、会社の裁量がすべて認められる訳ではありません。あまりにひどい権利の行使は、権利の濫用に該当します。

◆ 『配置転換』に関する労働契約上の『特約』 ◆

『配置転換』に関しては、『労働契約』を結ぶ際に、就業の場所などを限定するような『特約』を労働条件として設定する場合があります。このような『特約』は有効なのでしょうか？



・Point 『配置転換』を制限する『特約』

・『配置転換』を制限する『特約』⇒『有効』

※逆に考えると、『特約』がある場合、限定した就業場所が閉鎖された場合や職種が必要なくなったような場合には、**会社側の『解雇権』の行使を肯定する方向の『事実』**になってしまうので注意。



『特約』があると認定されるパターンには2つのパターンがある。

◆ 特約の認定方法① ◆

『労働契約』自体に、勤務地や職種を『特約』として明示している場合

⇒ これは、個人の労働契約だけでなく、勤務地限定社員の制度などを『就業規則』に規定することで明示が可能。

◆ 特約の認定方法② ◆

『労働契約』自体には『特約』が明示されていない場合

⇒ 『黙示の特約』といって、『特約』が認定される場合がある。

[具体例]: 医師・看護師・薬剤師等の専門職で雇入れられた場合など

逆に『総合職』で雇入れられた場合には、何年も『事務員』を行っていたとしても、『配置転換』を命じられたときには、『黙示の特約』とは認められず、『配置転換』を受け入れる必要がある。

具体例: 『就業規則』上に『配置転換』の規定が設けられ、『労働契約』上に『特約』が明示されている場合

『労働契約』・『就業規則』・『労働協約』の関係性からも『特約』の有効性を考えてみましょう。



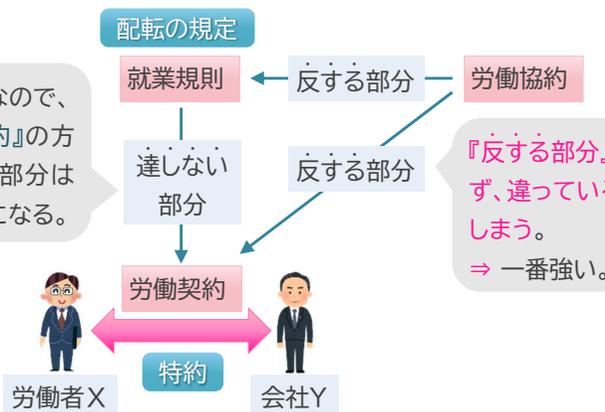
・Point 『就業規則』・『労働協約』の『労働契約』への効力 (vol.1 P.32)

[就業規則]: 『就業規則』に**達しない部分**が置き換わる。

[労働協約]: 『労働協約』に**反する部分**が置き換わる。

イメージ

『達しない部分』なので、個別の『労働契約』の方が有利な条件の部分はそのままの契約になる。



『反する部分』なので、有利・不利を問わず、違っている規定すべてを書き換えてしまう。
⇒ 一番強い。

上記の『労働契約』・『就業規則』・『労働協約』の関係性は、社労士試験においても当たり前の項目ですね。ここから考えても、『労働契約』上の『特約』が有効なことが分かります。

◆『人事権』による『配置転換』の『権利の濫用』◆ (vol.2 P.61,63,99,103)

『人事権』による『権利の濫用』は、直接的には労働契約法の条文がありません。『配置転換』の『権利の濫用』を考える際には、**類似の人事異動である『出向命令』の考え方を利用**しましょう。



まとめ 『出向命令権』の『権利の濫用』… これを『配転命令権』にも利用

- ①『必要性』… 業務上、出向の『必要性』があること。
- ②『合理性』… 出向対象者の選定に『合理性』があること。
(他にもっと適当な人はいないか？ 不当な目的はないか？ ということ。)
- ③『その他の事情』… 出向に対する会社側の『配慮』はあったか？
⇒ 職業上・生活上、著しい不利益を負わせる場合＝『権利の濫用』となる。

[具体例]: 出向により、家族の介護・看護等が出来なくなる。

③の会社側の『配慮』に関する根拠となる条文は、労働契約法3条3項＝『仕事と生活の調和』、育児介護休業法26条＝『家族の介護状況に配慮』などがあります。

例えば、労働者への報復や嫌がらせなどを目的とした『配転命令権』の行使であれば、『権利の濫用』として無効になる、ということです。

参考 厚労省が紹介している配転に関する判例

- ▶ 東亜ペイント事件 (S61.07.14 最二小判)
- ▶ ネスレ日本事件 (H18.04.14 大阪高判)

『配置転換』に関する弁論まとめ

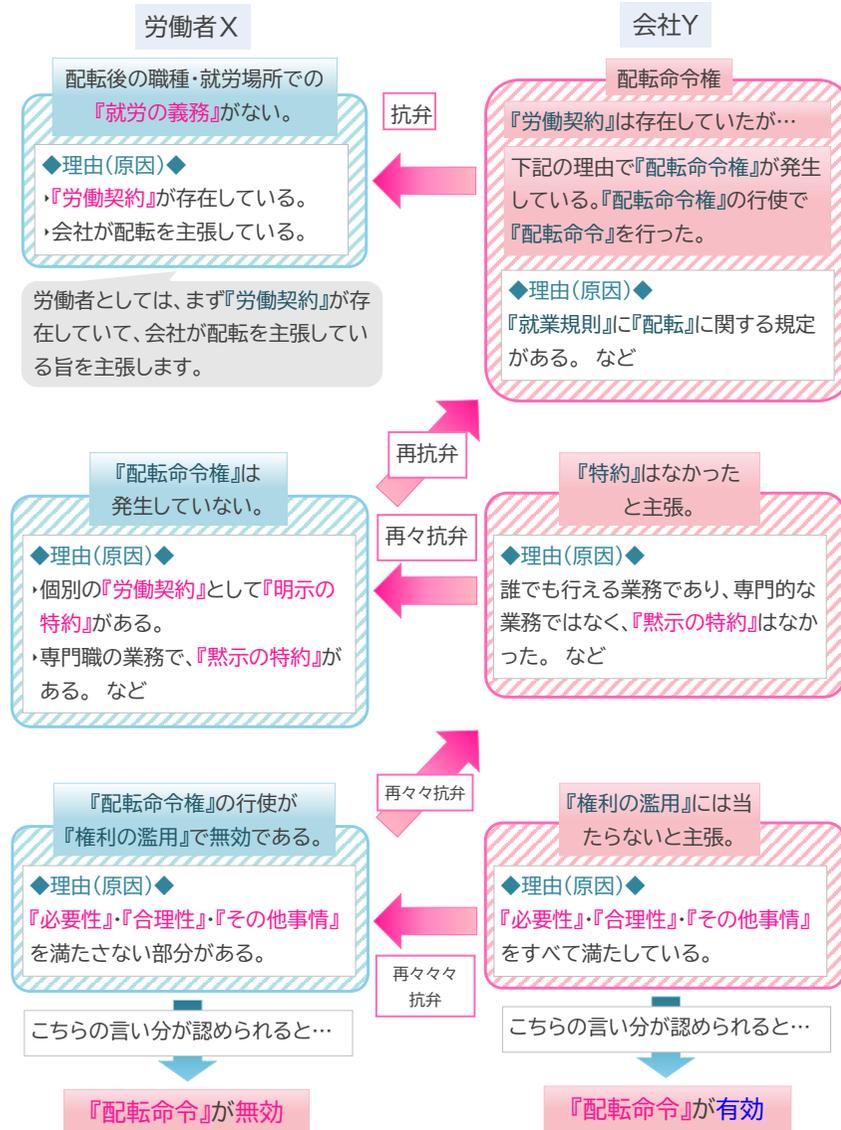
『弁論』の流れを確認しよう



労働者の請求する権利

配転後の職務・職種・就業場所で労働する義務はない。

◆ 上記の『権利』に関する『弁論』のイメージ ◆



課題において、『配転命令』が有効か無効かを検討する場合、上記の弁論の流れに関する『要件事実』を問題文から探していただくことになります。

(『要件事実』とは何か？に関しては、vol.1の書籍を参照して下さい。)