

## 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 32
- (2) 就業規則の記載例
  - ・ モデル就業規則 (抄) ..... p 33

## ●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。

