

## 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<sup>※1</sup>

○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）

○N T T 東日本（北海道・配転）事件（札幌高判平成 21 年 3 月 26 日）<sup>※2</sup>

※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、特に転居をとまなう転勤は、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まではいえない。
- ・ 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、懲戒解雇等の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X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>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。

X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>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。

X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>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。
- ・ （X<sub>2</sub>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、X<sub>2</sub>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。
- ・ （X<sub>1</sub>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X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>について）本件配転命令はX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。

X<sub>1</sub>～X<sub>5</sub>は、選択通知書を提出せず、X<sub>1</sub>～X<sub>4</sub>は北海道内、X<sub>5</sub>は北海道から東京への配転が行われた。X<sub>1</sub>～X<sub>5</sub>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X<sub>1</sub>～X<sub>5</sub>への配転命令をいずれも権利濫用で違法とした。高裁は、X<sub>1</sub>～X<sub>4</sub>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、X<sub>5</sub>については慰謝料を増額した。

【判決の概要】

（X<sub>5</sub>関係）

- ・ （X<sub>5</sub>の両親、とりわけ父については介護の必要性が強く）X<sub>5</sub>による介護が必要不可欠であると認められる。
- ・ X<sub>5</sub>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。