



Title	配転命令の濫用審査での家庭事情の考慮をめぐる日台比較
Author(s)	朱, 竑宇
Citation	北大法政ジャーナル, 31, 37-70
Issue Date	2024-12-13
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/93778
Type	departmental bulletin paper
File Information	HouseiJournal_31_02_Ju.pdf



配転命令の濫用審査での家庭事情の 考慮をめぐる日台比較

じゅう ほん ゆー
朱 竝 宇

目 次

序章	39
第1節 台湾における配転	39
第2節 問題意識	40
第1章 東亜ペイント事件から2001年育児介護休業法改正までの裁判例の動向 …	41
第1節 東亜ペイント事件最高裁判決とその評価	41
第2節 その後2001年育児介護休業法改正前の裁判例の動向	42
第3節 まとめ	49
第2章 2001年育児介護休業法改正後の裁判例の発展	49
第1節 2001年育児介護休業法26条の改正経緯とその趣旨	49
第2節 育児介護休業法26条に対する学説の評価	51
第3節 法改正後裁判例の発展	51
第4節 まとめ	61
終章 総括	62

序章

第1節 台湾における配転

台湾の企業において頻繁に行われている「配転命令」とは、法律上の定義は存在しないものの、一般的には、使用者が労働契約上の合意の範囲内で労働者の同意を得ずに一方的に実施する労働者の人事配置の変更または転換とされている¹。ただし、配転命令は、一定以上長期にわたる勤務内容または勤務場所の変更が前提となっているため、一時的な、または、業務上の必要による「出張」または「応援」は、配転命令に含まれないものと解されている²。この定義は、同じく法律上の定義が存在しない日本と同様のものである。

配転は、台湾において、事業部門の廃止または合併、人員の削減または増員の必要性、職場環境の改善と仕事の効率化、弊害の防止、従業員の養成、従業員の能力による業務の進展、従業員の成績不良などの様々な理由から行われている³。また、大企業では、人材育成や事業の拡大を目的としたジョブローテーションとしての配転も行われている⁴。特に銀行業ではそうした配転が頻繁に行われている⁵。

配転をめぐるのは、配転命令の有効性が台湾の裁判所でしばしば争われている。そして、台湾の裁判所は、1985年に行政通達⁶として出された、いわゆる「配転5原則」に基づいて配転命令の有効性を判断してきた⁷。配転5原則は、使用者が配転を命じる際に、①配転命令は企業経営の必要性に基づくものでなければならない、②労働契約の約定に違反してはならない、③賃金およびその他の労働条件を不利益に変更してはならない、④配転先の職務内容は、労働者の体力および能力を超えるものであってはならない、⑤遠隔地配転である場合には、使用者は必要な配慮をしなければならないといった事情を踏まえて行わなければならないとするものである。この配転5原則について、台湾の最高裁判所では、配転5原則を明確に支持したものは存在しないものの、配転5原則に依拠して配転命令の有効性を判断されたと思われる

判決⁸が出されたところ、以降、配転5原則を引用する下級審裁判所判決が多数現れるようになった⁹。そのため、学説では、最高裁判所判決を含めてほとんどの裁判例は、配転5原則に影響されて配転命令の有効性を判断する傾向であったと分析されている¹⁰。

一方、こうした最高裁判所の立場があるなかで、1997年の台北地方裁判所の判決¹¹を発端として、後述する日本の裁判例が採用する配転法理の影響を受けたような判決が現れるようになり、2008年の最高裁判所の判決¹²に至っては、上記の下級審判決の見解を一部取り入れていた¹³。さらに、2008年より前の裁判例の傾向を分析する論文¹⁴によると、配転5原則と日本の配転法理の両方を併せて判断枠組みを定立する裁判例¹⁵も見られる。

このように裁判所の判断が混迷するなか、30年間にわたり配転5原則をもって配転紛争を処理してきており、法規定を設けないことには、労働者の権利および労使関係の調和を保障するのが困難であるという理由の下、労働者の権利を有効に保障する目的で¹⁶、2015年の台湾労働基準法（以下、「台湾労基法」）改正により「配転5原則」は同法10条の1¹⁷として明文化されるに至った。この規定は、基本的に配転5原則を踏襲しているものの、一部の修正も含めている。まず、配転5原則は、使用者が配転命令権を有していて初めて労働者を配転させることができるということを明確に説明しておらず¹⁸、第2原則の意味が不明確で、使用者が配転命令権を有していて初めて労働契約に違反しないという意味であれば、第1原則として審査を進めるべきである¹⁹という学説の批判²⁰を踏まえ、その第2原則であった「労働契約に違反してはならない」という文言を条文の本文に規定した²¹。また、前述した1997年の台北地方裁判所の判決²²およびその後の判決の見解²³に影響を受け、立法理由²⁴において、「権利濫用禁止原則による制限を受けるべきである」という配転法理の理論的な基礎を明らかにした²⁵。

第2節 問題意識

第1款 台湾労基法10条の1第5号の新設とその解釈

台湾労基法10条の1第5号の「労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れること」は、従来の配転5原則になく、2015年改正で新設された規定である。これは、学説において、近年、重要視されているワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の原則を配転の場面で明文化し、労働者がこれを実現するための法的根拠を与えうるもの²⁶であり、重大な意義を持つもの²⁷と評価されている。特に、核家族が主流となっている台湾では、近年、共働き家庭が増え、多くの労働者が仕事の傍らでその扶養家族の世話をも担っているところ、配転があるとそのバランスを保ち続けるのが難しくなる²⁸。そこで、昨今、配転命令に際して労働者のワーク・ライフ・バランスのためにどのような配慮をすべきかに高い関心が向けられており、同条第5号の実際の適用が重要な課題となっている。

まず、そもそも同条第5号の立法趣旨は必ずしも明確ではない²⁹。さらに、同条第5号をめぐる裁判例においては、2021年の台湾最高裁判所判決³⁰をはじめとして判断枠組みがある程度定着しつつあると分析されているものの³¹、一致した判断基準の形成には至っていない。たとえば、立法理由に沿って労働者の家族の看護³²または子どもの送迎³³に支障が生じるか否かという事実を重視するもの、あるいは、使用者による必要な協力の有無³⁴、労働者の経済面の不利益の大きさ³⁵、家族との別居³⁶などを重視する裁判例も存在する。さらに、労働者の家庭状況を詳しく論じずに、専ら手続面³⁷（使用者による配転命令にあたって、労働者の家庭事情に対するアセスメントまたは説明がないこと）、または、使用者が労働者に必要とされている協力を提供してないこと（同条第4号）³⁸によって、同条第5号の違反があると判断したものもある。

このように、同条第5号をめぐって、台湾の裁判例は、同じような判断枠組みを適用するものの、

同号違反の成否を分ける事実に関して、傾向がまだ定まっていえないと言える。その理由は、前述したように、立法理由が不明確であり、かつ、同条と法改正前の判例法理との関係性が明らかにされていないところにあると考えられる。そうすると、ワーク・ライフ・バランス原則の明文化により、判決の予測可能性の欠如をある程度緩和させ、より当事者に公平な結果が期待できるという学説³⁹の期待は、立法後も実現できていないと言わざるを得ない。

第2款 日本法の状況と本稿の構成

配転命令の有効性判断における台湾労基法10条の1第5号に基づく「家庭利益」の考慮をめぐって、以上のような状況にある台湾に対し、台湾と同様な配転の定義を有する日本では、2001年の法改正によって新設された育児介護休業法（以下「育介法」）26条⁴⁰により、就業の場所の変更を伴う配転に限って、使用者は「労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」と定められた。

この2001年改正後の育介法26条をめぐる裁判所の判断の傾向は、日本と同様な配転の定義を有しており、また、日本の配転法理の影響も受けているとされる台湾において、立法趣旨と裁判傾向が不明確な台湾労基法10条の1第5号の判断の在り方を検討するにあたって参考になるものと思われる。すなわち、「子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」と使用者に要求する⁴¹育介法26条について、裁判所でどのように判断されているか、また、同条が使用者の配転命令の濫用判断にどのような影響を及ぼしているかを明らかにしつつ、その立法趣旨と学説の議論を検討することは、2015年の台湾労基法改正から間もなく、台湾労基法10条の1第5項に関する理論の展開や判例の蓄積がまだ少ない台湾にとって、有益な参考になるものと考えられる。

そこで、本稿は、育介法26条の改正前後の裁判例を分析し、同条の位置付けを明らかにすることによって、台湾法への示唆を獲得することを試み

る。まず、第1章では、配転命令の有効性をめぐるリーディングケースとされている東亜ペイント事件最高裁判決を確認したうえで、2001年育児介護改正前の裁判例の傾向を分析する。次に、第2章で、2001年育児介護改正の趣旨と経緯、法改正後の裁判例の傾向の分析、学説の議論などを確認し、第1章の検討結果をも踏まえて、育児介護法26条の位置付けを検討する。最後に、終章で、以上の検討を踏まえ、台湾との比較に向けて、日本における配転命令の濫用審査での家庭事情の考慮のあり方と今後の方向性を検討する。

第1章 東亜ペイント事件から2001年育児介護休業法改正までの裁判例の動向

本章では、日本で配転命令権の濫用審査の判断枠組みを確立したと言われる東亜ペイント事件最高裁判決⁴²（以下、「本判決」と表記することがある）から2001年育児介護休業法改正までの期間で、裁判所がどのように家庭事情を有する労働者に対する配転命令の濫用審査を行ってきたかを分析し、傾向を明らかにする。

第1節 東亜ペイント事件最高裁判決とその評価

第1款 本判決の意義と判断枠組み

本判決は、転居を伴う勤務地変更（転勤）命令の有効性に関する初めての最高裁判決であり⁴³、使用者の配転命令に関する司法審査の判断枠組み（配転法理）を確立してその後の裁判例に決定的な影響を及ぼしているものと分析されてきた⁴⁴。

最高裁は、本判決において配転命令権が濫用となる「特段の事情」がある場合として、①転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合、または、業務上の必要性が存しても、②転勤命令に不当な動機・目的がある場合、もしくは、③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場合、を例示した判断枠組みを定立するとともに、このうち①業務上の必要性は、余人をもっては容易に替え難いといった高度のものに限定されないものとした。

本判決を紹介する判例タイムズの匿名コメント⁴⁵によると、本判決の判断枠組みは、第一審⁴⁶と第二審⁴⁷と同様に転勤命令の業務上の必要性とその命令がもたらす労働者の生活上の不利益との比較衡量により判定されるという立場と特に異なるものではないものとされている。ところが、判決文では明確に比較衡量するという立場を示していないため、学説では、本判決が示した権利濫用の判断枠組みにおける①から③の事情について、業務上の必要性と労働者への不利益とを比較衡量をする視点を取る見解⁴⁸もあれば、要件的なものとして捉えると同時に、「総合判断の要素として考慮」されることもあるとする見解⁴⁹など、複数の見解が主張されている。ただ、有力な見解は、第一審判決および第二審判決のように、業務上の必要性と労働者への不利益との比較衡量を明確に示しているわけではなく、かつ、「または」「もしくは」という文言を判決文が用いていることから、①から③の事情を「要件」として各々判断すると主張するものである⁵⁰。

第2款 最高裁判決に対する学説の評価

本判決以前の裁判例の多くは、使用者の配転命令について、その有効性を広範に認め、配転命令の無効を主張する労働者に対して厳しい態度を取ってきたとされる⁵¹。すなわち、単なる配偶者・家族との別居は「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」で労働者に対し著しい生活上の不利益を与えるものではないと解するのが一般的であり、本判決はこうした態度を踏襲したものとされる⁵²。本判決以前の裁判例がこのような姿勢をとってきたのは、以下の理由とされている⁵³。裁判所は、昭和30年代以降の高度成長期に大企業で普及した終身雇用制を前提として、配転の持つ教育訓練・人材育成や解雇回避の機能を重視してきた。特に昭和50年代の石油危機による景気後退に対応する必要があったため、配転命令の効力を広く認めるようになった。学説では、本判決について、企業にとって配転が従業員の適正配置、企業組織の活性化、および雇用調整の重要な手段として位

置づけられていることを考慮したものとされている⁵⁴。このほか、当時の家族観・労働観に基づき、共働きを当事者があえて選択したイレギュラーな事態とみる考え方と関連していると指摘する見解もある⁵⁵。

本判決は、権利濫用と判断されるために、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」が生じる必要があることを示した。そのため、学説では、配転命令が権利濫用と認められるハードルが高くなっていると分析されている⁵⁶。加えて、業務上の必要性は余人をもって代えがたいほどの「高度の必要性」に限定されるわけではないことから、配転命令の有効性が広く認められる判断につながっているものと言われている⁵⁷。この結果、労働者に不利な判断となりやすい本判決の権利濫用の判断枠組みに対して、労働者が通常甘受すべきとされる不利益の水準が高いこと、適法とされる人選基準が緩やかすぎることで、そもそも労働者が不利益を受け入れることを前提とする点に誤りがあること、労働者の職業外生活に及ぼす影響が考慮されていないことなどを理由に批判がなされているところである⁵⁸。

第3款 本判決と第一審判決、第二審判決との比較分析

東亜ペイント事件の下級審判決では、原告労働者Xの母について、生まれてから大阪を離れたことがなく、その年齢や生活環境等に照らし、Xとともに転居することが困難と認めたとうえで、Xの兄と姉はその母の面倒をみることができず、仕事で重要な役割を担っているXの妻も急に仕事を辞めることは困難で、Xと共に移住した場合でも、子どもを保育所に預けて仕事を見つけることは容易でないと判断された。そして、Xに代わって他の従業員を配転させることが可能であり、被告使用者Yの単身赴任手当の支給を考慮しても、本件配転の必要性に比べ、Xが被る不利益は非常に大きかったものと判断し、本件配転命令は権利の濫用で無効になると判示した。これに対し、最高裁は、前述した権利濫用の成否の判断枠組みを示し

たうえで、本件転勤命令には業務上の必要性があると認定し、Xの家庭事情に関してどのように判断するのかを示さないまま、本件配転命令がXに与える不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものにとどまると判示した。

このように、最高裁と下級審とで判断が分かれたのは、権利濫用の成否の判断枠組みと労働者が被る不利益の認定という二つの部分が異なっているからだと思われる。

まず、権利濫用の成否の判断枠組みに関して、下級審は、前述のように使用者の業務上の必要性と労働者が被る不利益との比較衡量を行う立場である。一方、最高裁は、上記①から③などの事情の有無によって、配転命令の濫用を審査している。特に下級審は、YがXに代わって他の従業員を転勤させると認定したのに対し、最高裁は業務上の必要性を余人をもっては容易に代えがたいというような高度なものに限定せず、単に業務上の必要性が優に存したとだけ判断した。

次に、労働者が被る不利益の認定に関して、下級審は、Xの家庭事情を細かく確認しつつ、Xの家族はXとともに転居することが困難であると評価し、Yからの単身赴任手当の支給を考慮しても、Xが被る不利益は相当の犠牲になると判断した。一方、最高裁は、配転によって家族と別居する不利益は、転勤に伴う通常甘受すべき程度のものと判断した。ここでは、Xの子どもの養育とその母の看護は取り立てて問題視されなかった。

第2節 2001年育児介護休業法改正前の裁判例の動向

こうした東亜ペイント事件最高裁判決において示された配転命令にかかる権利濫用の成否の判断枠組みは、その後の家庭事情が関係する配転命令の有効性が争われた下級審でどのように受け止められているのであろうか。以下では、東亜ペイント事件最高裁判決から2001年育児介護休業法改正までの期間を対象に、裁判例の特徴または意義を分析し、傾向を見ていくことで下級審の受け止め方を明らかにしていく。

第1款 対象裁判例

- ①川崎重工工業事件・大阪高判平成3・8・9労判595号50頁（最判平4.10.20労判618号6頁で上告棄却）
- ②ブックローン事件・神戸地判平2・5・25労判583号40頁
- ③チェース・マンハッタン銀行事件・大阪地決平3・4・12労判588号6頁
- ④日本電信電話事件・東京高判平4・7・15労判613号28頁
- ⑤ケンウッド事件・東京地判平5.9.28労民集46巻5・6号1325頁／東京高判平成8・9・28労民集46巻5・6号1310頁／最三小判平12.1.28労判774号7頁
- ⑥帝国臓器製薬（単身赴任）事件・東京高判平成8・5・29労民集47巻3号211頁／最二小判平11.9.17労判768号16頁
- ⑦JR東日本（東北地方自動車部）事件・仙台地判・平8・9・24労判705号69頁
- ⑧フットワークエクスプレス事件・大津地決平成9・7・10判タ959号177頁
- ⑨北海道コカ・コーラボトリング事件・札幌地決平成9・7・23労判723号62頁
- ⑩N社事件（日本ヘキスト・マリオン・ルセル事件）・大阪地決平成9・10・14判タ962号152頁
- ⑪新日本製鉄（総合技術センター）事件・福岡地判平成11・9・16労判774号34頁／福岡高判平成13・8・21労判819号57頁

第2款 裁判例の傾向分析

1. 濫用審査の判断枠組みの分類

これら対象裁判例における使用者の配転命令にかかる濫用審査の判断枠組みとしては、東亜ペイント事件最高裁判決を参照するもの（①、⑤高裁・最高裁、⑥、⑨、⑪高裁）、東亜ペイント事件最高裁判決を直接参照していないものの、同様の判示をしているもの（④、⑩、⑪地裁）、特に判断枠組みを示さずに東亜ペイント事件最高裁判決で示されている三つの事情を判断するもの（②、⑤地裁、⑦）がある。以上のように、対象裁判例の

多くは、何らかの形で東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを用いて判断していると言える。

そして、当該判断枠組みを用いた濫用審査での当てはめを見てみると、東亜ペイント事件最高裁判決と同様に3つの事情をそれぞれ審査するものが多いが、業務上の必要性和労働者への不利益を比較するもの（①、⑥、⑨）もあり、裁判例の立場が分かれている。

このほか、そもそも東亜ペイント事件最高裁判決と異なる濫用審査の判断枠組みを採用している裁判例もある。たとえば、③事件は、「配転の業務上の必要性の程度とその配転によって労働者が被る不利益の程度とを比較衡量し、その他諸般の事情を考慮した上、業務上の必要性に比べて労働者の被る不利益ないし損害が著しく大きい場合には、当該配転命令は権利の濫用として無効になる場合がある」として、①事件、⑥事件、⑨事件の判断に類似しているものの、東亜ペイント事件最高裁判決には一切言及せずに比較衡量して判断する立場を明確に示している。また、⑧事件は、労働者の家庭事情と業務上の必要性のほか、労働者の勤務状況（14年間真面目に働き、懲戒処分を受けたことはないこと）などを加味して総合的に配転命令の濫用の成否を判断している。もっとも、⑧事件の判示は、配転命令と懲戒解雇の有効性をまとめて判断するような形をとっていることから、対象裁判例のなかでは特殊的なケースとして位置づけられる。

このように、東亜ペイント事件最高裁判決から2001年の育児法改正に至る間の裁判例では、東亜ペイント事件最高裁判決がリーディングケースとされているように見えるものの、前述した東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みに対する学説の見解が分かれているように、必ずしも当てはめの方法が各裁判例間で一致していないと言える。

2. 事案の分類

次に、裁判所が配転命令の濫用審査で考慮している労働者の不利益として認定した事実を分類すると、〔1〕単純に家族と別居になること、〔2〕

通勤時間が長くなり労働者の子どもの送迎に支障が生じること、〔3〕労働者がその子どもの養育を行うことに支障が生じること、〔4〕労働者がその家族の介護・看護を行うことに支障が生じることという四つのパターンがある。具体的には、〔1〕単純に家族と別居になることが問題になったという事案が3件（①、②、⑪X2（対象裁判例のうち、LEX／DBインターネットTKC法律情報データベースからダウンロードした③、④、⑪事件は原告または債権者を本名で示しているところ、プライバシーの関係で、以下ではX1、X2…のようにXと数字を用いて表記する））、〔2〕通勤時間が長くなって労働者の子どもの送迎に支障が生じることが問題になったという事案が2件（④X1、⑤）、〔3〕労働者がその子どもの養育を行うことに支障が生じることが問題になったという事案が4件（③X3・X7、④X2・X3、⑥、⑦）、〔4〕労働者がその家族の介護・看護を行うことに支障が生じることが問題になったという事案が6件（③X1・X2・X3・X4・X5・X6・X8・X9、④X3、⑧、⑨、⑩、⑪X1）ある。

3. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益 または配転命令濫用の認定の有無

以上の分類を基に、裁判所の判断結果を示すと以下の通りである。

(1) 〔1〕、〔2〕、〔3〕の事案

これらの事案で、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または配転命令の濫用と認定された事案はない。

(2) 〔4〕の事案

〔4〕に分類される裁判例のうち、「不利益は、……通常生じる程度のものというほかなく、……業務上の必要性を上回る著しい不利益とまではいいがたい……等」等に照らすと、……人事権の濫用ということはできない」（③X2）、もしくは、「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まではいえない」（④）など

として、配転命令の濫用が認定されなかった裁判例は、6件中3件（③X1・X2・X3・X4・X5・X6・X8・X9、④X3、⑪X1）ある。

これに対して、「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」と認定された例は2件（⑨、⑩）存在する。また、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無は認定していないが、「単身赴任をとともう配転命令には応じることができない状況にあった……。他方、本件配転を命じる業務上の必要性についてみるに、……補充運転士として最適任者であったかどうか強い疑問が残る……。……加え、Xがこれまで……懲戒処分を受けたことはないことを考え合わせると、……配転命令は権利の濫用」であるとして、配転命令の濫用が認定された例が1件（⑧）存在する。

4. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益 または配転命令濫用の肯定・否定を基礎づける事実

通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または配転命令権の濫用の認定の有無を分ける事実とは何かという点は、家庭事情を有する労働者に対する配転命令に対して裁判所がどのように判断しているかを分析するうえで最も重要である。後述する育介法26条による影響を考えるうえでも必要なものと考えるので、以下4つのパターンごとに見ていく。

(1) 単純に家族との別居が問題になった事案

家族の介護または養育がなく単純に配転によって家族と別居することになった事案に関して、①事件では、使用者は婚約者の就職の斡旋や社宅の提供など特別の配慮をしている場合、「生活上の不利益は相当部分が解消された」と認められるうえ、別居の場合、労働者は職種や採用された経緯からこのような不利益が予測できるうえ、当該職種は労働者自らの選択であり、なおかつ、神戸（配転元）と岐阜（配転先）の間の距離や交通事情からすると、それほど往来困難な遠隔地ではなく、労働者およびその婚約者に過酷な苦痛を与えるも

のとはいえないと判断された。また、業務上の必要性（経営改善の一環として発生した大量の余剰人員の解消のため、その存在を十分肯認することができること）を合わせて考えると、裁判所は、労働者が被る不利益は受忍すべき限度内のものと判示した。次に、②事件では、50代後半の両親に月額7万円で子供を預けていた労働者に対して、使用者は諸手当の支給があるほか、その妻について配転先の仕事の提供を申し出ていたと認めつつ、労働者には転勤した場合の経済面を調査・検討する等の真摯な態度も見受けられないことを併せて考えると、労働者が被る不利益は通常甘受すべき程度を著しく越えるものではないと判断された。最後に、⑪事件では、使用者は労働者X2の転勤に際して、妻が勤務できる病院を紹介したほか、社宅の貸与、各種手当の支給など転勤援助措置を講じていたことをもって、X2が被る不利益は通常甘受すべき程度を著しく越えるものではないと判断された。

このように、〔1〕のパターンの事案では、裁判所は使用者が講じる不利益軽減措置の有無、労働者の家庭事情などを考慮し、主に労働者が別居によって受ける不利益の程度に着目して判断を行っている⁵⁹。

以上からすると、配転命令によって単純に家族と別居になるという事案において、裁判所は、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または配転命令権の濫用の認定の有無を判断するにあたって、労働者が別居によって受ける経済面と生活面の不利益の程度を最も重視していると思われる。

(2) 通勤時間が長くなって労働者の子どもの送迎に支障が生じることが問題になった事案

次に、配転によって通勤時間が長くなり、労働者の子どもの送迎に支障を生じうる事案である。木更津局から千葉局への配転によって労働者X1の通勤時間が片道90分以上になった④事件では、当該会社の他の従業員の通勤時間または当時京浜地区の通勤時間の調査を踏まえつつ、通勤途中での保育園の存在、X1の夫や友人の援助で配転元

の保育園に託児していたこと、X1の子どもは養育に手がかからなくなってきたこと（小学校3年生）、使用者からの特別勤務（勤務時間の減少）の許可などの事情が考慮され、結論として、X1の配転命令により増加した負担の程度は、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はないと判断された。また、東京都目黒区から同八王子市への配転によって労働者の通勤時間が片道100分以上になった⑤事件の高裁では、当該会社の他従業員の通勤実態や当時の首都圏の通勤事情から、労働者の通勤時間は可能な範囲内とみなした。そして、使用者は労働者と通勤時間や保育問題について十分協議し、できる限りの配慮をしようとしていたため、現住居から八王子事業所への通勤は不可能とはいえず、転居先住居と保育園の確保も可能であり、労働者が八王子事業所近辺に転居すれば、保育問題等は容易に解決すると認められた。加えて、勤務時間に十分配慮する用意があった使用者に雇用機会均等法（以下「均等法」）28条1項⁶⁰（平成三年法第七六号による改正前のもの）の違背がないことも合わせて考えると、結論として、配転命令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はないと判断された。

このように、〔2〕のパターンの事案では、裁判所は使用者が講じた不利益軽減措置の有無、労働者の通勤時間、子どもの看護の状況などを考慮し、主に子どもの看護の支障の有無に着目して判断を行っている。具体的には、労働者の通勤時間の長さを踏まえたうえ、保育園または友人などの第三者に保育を依頼する可能性、子どもの年齢、ならびに、通勤時間および子どもの送迎の保育問題等について使用者が配慮する可能性によって、労働者は通勤できるか、または転居先住居周辺で保育園を確保することが可能であると判断されることは、配転の不利益性を否定する方向で考慮されている。

以上からすると、配転命令によって子どもの送迎に支障が生じるという事案において、裁判所は、労働者の子どもの看護に現実的な支障が生じるか

否かを最も重視していると思われる。具体的には、保育園の利用、他人から保育の援助、使用者の配慮などがある場合、子どもの保育の負担が軽減でき、そのうえで通勤実態も併せ考慮して、その不利益を労働者に負わせることは通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないという結論に至っているものと考えられる。

(3) 労働者がその子どもの養育を行うことに支障が生じることが問題になった事案

続いて、配転によって子どもの養育を行うことに支障が生じうるという事案に関して、④事件では、労働者X2・X3の子どもらは終始手のかかる年齢ではないこと（小学校3年生、小学校6年生）、X2の夫の援助が期待できることを考慮し、X2・X3の配転命令により生じる負担は、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はないと判断された。次に⑦事件では、使用者による労働者の夫の配転先への就職の斡旋があることを踏まえ、「Xの両親の援助により子供達の養育をしていくことが可能であり、また、青森と盛岡は隣県であり、その間の距離および交通事情からすれば、……Xが相当回数青森に帰省することは可能であり、子供達に会うことが極めて困難になるものではないから、……通常甘受すべき程度を著しく超えるものであるとはいえない」と判断された。また、⑥事件では、労働者の子どもの看護者はその妻であること、転勤先が新幹線で二時間という便利な営業所であること、使用者から社宅ないし単身赴任用住宅の提供、別居手当の支給、持家の管理運用などの措置があることを考慮したうえで、業務の必要性の程度と比べ、労働者の受ける不利益は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と判断された。

また、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを採用していない③事件では、労働者X3・X7の子どもらは終始手のかかる年齢ではないこと（17歳、小学校2年生、小学校5年生）、X7の父母らの援助が期待できることを考慮し、「業務上の

必要性との対比において、同申請人に著しい不利益を及ぼすとまではいうことができない」と示したうえで、労働者が自身の家庭事情を使用者に申告しなかったこと、使用者による事前の説明等の措置、資金的援助と特別退職プログラムに示された優遇措置等の内容にも照らし、配転命令は人事権の濫用ではないと判断された（後述する（4）における③事件も、同様である）。

このように、〔3〕のパターンの事案では、裁判所は子どもの年齢とその看護状況、使用者が講じた不利益軽減措置などを考慮しつつ、主に配転によって生じる子どもの養育への影響に着目して判断を行っている。具体的には、子どもの年齢が終始手のかかるような年齢ではないこと、子どもの養育の実態から労働者が補助的な役割であること、使用者は社宅等の住居の提供、別居手当の支給など不利益軽減措置があること、配転先の交通の便利さなどは、不利益性を否定する事実として考慮されている。

以上からすると、子どもの養育を行うことに支障が生じうるという事案において、裁判所は、配転によって労働者の子どもの養育に支障が生じるか否かを最も重視していると思われる。具体的には、子どもが一定の年齢に達しているほか、他の家族が看護を担っており、かつ使用者による配慮などがある場合には、子どもの保育の負担が軽減できるとし、通勤実態も併せて考慮したうえで、子どもの養育への支障という不利益は、通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないという結論に至っていると考えられる。

(4) 労働者がその家族の介護・看護を行うことに支障が生じることが問題になった事案

最後に、配転によって労働者がその家族の介護・看護を行うことに支障が生じうる事案に関して、裁判所は以下のように判断している。

まず、配転命令濫用を否定する裁判例において、③事件では、病状が軽いこと（高血圧で週一度通院治療を受けているX1の実母・月に一、二度通院しているX2の両親・通院治療で賄える程度の

病気を有するX 4の父)、他の家族の援助があること(高血圧症や胃炎のため通院治療中のX 6の実母は姉と同居していること・難病のX 9の義父は同居する義母による看護が期待できること)などを考慮し、配転命令は人事権の濫用ではないと判断された。④事件では、労働者X 3は病気(リュウマチで食事と用便以外はおおむね寝たきりの父とリュウマチの母)の両親がいるものの、事情聴取の際にその旨を使用者に申告しなかったため、使用者がX 3を配転の対象者に加えたことを非難することはできないと判断し、X 3の母は一人で通院し、自転車に乗れる状態でもあり、病状の悪いときでも食事の支度はできることも合わせて考慮してX 3の増加した負担は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はないと判断された。続いて、⑪事件では、労働者X 1と妻の実親は、X 1ら以外にも、日常的な介護を行う者が存在していること、使用者が社宅や寮等の住居の貸与、荷物の移転費用の各支給等の各種の転勤援助措置を講じていることを考慮し、X 1が被る不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないと判断された。

次に、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益性を肯定する裁判例のうち、⑩事件では、労働者の母親の病状から、母親が一人暮らしをすることや病院、施設等を利用することは困難であると認定したうえで、労働者とともに未知の土地で暮らすことが困難で、かつ、他に面倒をみるべき家族もないので、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判断された。加えて、⑨事件は、労働者の子どもらの病気(躁うつ病(疑い)と精神運動発達遅延)のフォローが必要で、身体障がい者6級の父と体調不良の母も労働者が面倒をみているため、一家そろっての転居が困難であると判断し、かつ、前記の負担は妻一人に任せると過重なため、労働者は単身赴任も困難であると認めた。また、他の転勤候補者を選考して配転を避けることが可能であったことを合わせて考慮し、労働者が被る不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものと判断した。

さらに、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを採用していない⑧事件では、労働者は病気もしくは障がいがある家族(開頭手術後定期的に通院して頭痛が度々ある妻と知的障がい者の弟)、高校生の子供ら、母と同居しており、その賃金を家庭の生活費として経済的、精神的に一家の中心的存在であったので、単身赴任をすることは困難と認めたとうえで、労働者が補充運転士として最適任者であったか強い疑問があるほか、14年間真面目に働き、懲戒処分を受けたことはないことも合わせ考えると、配転命令が権利の濫用に当たると判断された。

このように、〔4〕のパターンの事案では、裁判所は家族の病状、看護・介護の状況、使用者による不利益軽減措置の有無などを考慮し、主に配転によって家族の介護・看護への影響に着目して判断を行っている。たとえば、家族の看護・介護の必要が元々不明またはないという場合はともかく(たとえば③X 6(家事の手伝いだけ))、家族の病状が重くないこと、他の家族の協力があること、使用者が講じる不利益軽減措置があること、労働者が自分の事情を使用者に申告しなかったことなどは、その不利益を否定する方向として考慮されている。

以上からすると、家族の介護・看護を行うことに支障が生じうる事案において、裁判所は、労働者の家族の介護・看護に現実的な支障が生じるかを最も重視していると思われる。具体的には、濫用否定例にみられるように、病気がある家族に関して、その病気が軽く、他の家族がその介護・看護を援助できる、あるいは実際に担当している場合には、労働者の配転によってその介護・看護への影響が低いと評価されている。加えて、そこに使用者は社宅等の住居の貸与、配転命令に应ずる場合の各費用の支給等不利益軽減措置が講じられていると、その不利益の程度はより低いものと解されている。そのために、結論として、通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないという判断に至っているものと考えられる。これに対し、濫用肯定例では、労働者の家庭事情に照らし、労

働者がその家族にとって不可欠の存在として、介護・看護に重要な役割を担っているうえ、人選の問題からもその配転を避けられるとして、通常甘受すべき程度を著しく超えるものであるという結論に至っていると考えられる。

5. 検討

以上の裁判例の傾向を踏まえて、家庭事情を有する労働者に対する配転命令につき、東亜ペイント事件最高裁判決から2001年育児介護改正までの裁判例が権利濫用と認めるポイントがどこにあるかを述べる。

(1) 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または配転命令濫用の認定の基準

まず、濫用否定例の家庭事情をみると、労働者とその家族との別居およびその子どもの送迎・養育問題のような家庭生活上の不利益を通常甘受すべき程度を著しく超える不利益と認めないという裁判例の傾向は、一般に「通常甘受すべき程度のもの」として位置付けられたという学説の見解⁶¹と合致する形になっている。

次に、濫用肯定例である⑧事件の労働者は経済的、精神的にも一家の中心的存在で、⑨事件の労働者はその子供らと両親の面倒を見るため配転に応じることが困難で、⑩事件の労働者もその母の介護に不可欠であると判断したことからすると、裁判所は、労働者の家族の病気の重さを考慮しつつ、労働者の配転によってその家族の介護・看護は困難になるか否かを最も重視している。濫用否定例からも、このような裁判所の認定基準が窺える。たとえば、③事件のX9に関しては、筋萎縮性側索硬化症で発語および歩行が困難な義父がいるが、その義父と同居しておらず、義父と同居する義母による看護が期待でき、直ちにX9による介護が必要というわけではないため、配転命令は人事権の濫用ではないと判断した。すなわち、重度の病気・障がいを抱える家族の介護・看護など、ごく例外的な場合しか労働者の不利益を認めないという評価⁶²に加えて、要介護状態にある老親や

転居が困難な病気をもった家族を抱えてその介護や世話をしている従業員に対する遠隔地への転勤命令は、より権利濫用と認めやすいといった総括⁶³がさらに正確であると考ええる。

(2) 判断枠組みの当てはめ方の影響

濫用肯定例が取っている判断枠組みの当てはめ方からみると、東亜ペイント事件最高裁判決で示されている三つの事情を要件としている濫用肯定例は、⑩事件だけである。これらの要素を総合考慮している⑧事件⁶⁴と東亜ペイント事件最高裁判決を参照している⑨事件では、業務上の必要性和労働者への不利益とを比較衡量する方法が取られている。これに対して、濫用否定例において、東亜ペイント事件最高裁判決と異なる濫用審査の判断枠組みを採用している③事件を含め、前述の比較衡量の方法をとっているのは、①事件と⑥事件である。そうすると、配転命令の濫用審査にあたって、家庭事情のほか、他の配転人選の可能性などを検討する業務上の必要性も踏まえると、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の存在または配転命令濫用の肯定へと傾きやすいのではないかと思われる。

(3) 濫用審査におけるほかの考慮要素

⑤事件の最高裁で、「近時、男女の雇用機会の均等が図られつつあるとはいえ、とりわけ未就学児童を持つ高学歴とまではいえない女性労働者の現実に置かれている立場にはなお十分な配慮を要するのであって、本判決をもってそのような労働者であっても雇用契約締結当時予期しなかった広域の異動が許されるものと誤解されることがあってはならない」という補足意見があり、⑥事件でも、使用者は、労働者に対して転居を伴う転勤を命ずるに際しては、「信義則上、労働者の右不利益を軽減、回避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務がある」と明示した。この二つの最高裁判決からすると、最高裁は、使用者が家庭事情を有する労働者を転勤しようとするときには、一定の配慮を尽くすべきという立

場を示していたのではないと思われる。

なお、⑤事件では、現在では廃止されている均等法28条1項にかかる判断を示した点に特徴がある。同事件の地裁は、労働者は配転命令を拒否しているので、そもそも同項の適用がないと判断した。それに対して、高裁は、使用者は労働者との話し合いまたはその勤務時間の配慮があるため、同項の違反はないと判断した。両判決は、労働者の通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無を判断するにあたって考慮に入れているが、違反はないとされていることから、結局のところ、著しい不利益の有無の認定に影響を与えるものではないと思われる。

第3節 まとめ

配転命令権の濫用審査の判断枠組みを確立したと言われる東亜ペイント事件最高裁判決から2001年育児法改正までの期間で、裁判所がどのように家庭事情を有する労働者に対する配転命令の濫用審査を行っているかを分析してみると、以下の3点にまとめることができる。

第一に、東亜ペイント事件最高裁判決は、配転法理のリーディングケースとして認識されているところ、実際に同判決後の対象裁判例を見てみると、多くは何らかの形で同判決の判断枠組みを採用しているものの、当てはめにあたって業務上の必要性和労働者への不利益を比較衡量して判断する裁判例がいくつかあるほか、そもそも異なる判断枠組みを採用している裁判例もある。したがって、東亜ペイント事件最高裁判決は、実際には必ずしも配転命令の濫用審査にかかる判断枠組みを設定するリーディングケースとして機能していない。

第二に、2001年育児法改正前の対象裁判例を分析し、東亜ペイント事件最高裁判決と比較すると、濫用を肯定するには、労働者の家庭事情から、労働者による介護・看護が不可欠という認定が必要とされている。また、家庭事情と業務上の必要性和の比較衡量で判断される場合、労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または

配転命令濫用の肯定へと傾きやすい。そうすると、家庭事情から基礎づけられる労働者の不利益が大きいものではなくても、業務上の必要性が不利益に比べて低いと、労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の存在が認められやすい。そのため、実際の下級審では、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを使用しつつ、同判決が採用していない比較衡量の方法を当てはめにおいて取ることにより、同判決で示している「著しく超える」不利益という基準によって権利濫用と認められるハードルが高くなっているという学説の批判⁶⁵に対応しているものと思われる。

第三に、裁判例の中には、信義則に基づいて使用者に配慮義務を求めたり、(すでに廃止された)均等法28条1項の判断を示したりするものもあるが、その内容は不明確であるとともに、結論にも影響していないため、その意義は大きいものではないと考えられる。

第2章 2001年育児介護休業法改正後の裁判例の発展

2001年に育児法が改正され、新設された同法26条は、それまでの配転命令権の権利濫用の判断にどのような影響を及ぼしているのだろうか。以下では、育児法26条の改正経緯および趣旨を説明したうえで、法改正後の裁判例の傾向を見ていき、権利濫用の判断に対する同条の影響を明らかにしていく。

第1節 2001年育児介護休業法26条の改正経緯とその趣旨

第1款 制定の経緯

2000年12月22日、女性少年問題審議会は、労働大臣に対し「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」と題する建議を行った。ここでは、具体的な問題状況の一つとして、「子育てをしている労働者が遠隔地への転勤を命じられた場合には仕事と子育ての両立が困難となり、働き続けることができなくなるという問題への対応」が挙げられ

ている。そこで、「(筆者注：仕事と子育ての) 両立支援対策の充実のために必要な法的整備」について、8点の考え方の一つとして、「育児・介護を行う労働者の就業場所の変更について事業主が配慮すること」が示されている。そして、これを受けて2001年の省庁再編で組織された厚生労働省は、育介法を改正する法律案要綱を前掲の建議に即して作り、労働政策審議会の意見を踏まえたうえで、その改正案として第151回国会に提出した⁶⁶。その後、継続審議を経て、第153回臨時国会において政府提出法案の一部が修正されたうえで、2001年11月9日に可決・成立した⁶⁷。

第2款 改正案の趣旨と育介法26条の内容

改正法の趣旨は、少子高齢化等が進行する状況に対処するために、労働者が仕事と家庭生活の両立をできるようにすることである。というのも、労働者が仕事と家庭生活を容易に両立させることができるようにすることは、労働者の福祉の増進を図るうえでも、経済社会の活力を維持していくうえでも、極めて重要な課題となっており、育児休業の取得や職場復帰をしやすい環境を整備するとともに、労働者が子育てをしながら働き続けるうえで必要な時間を確保すること等が必要となっているからである⁶⁸。

こうした改正案の趣旨を踏まえて、育介法26条における使用者の義務に関して、政府参考人の答弁によると、その具体的な内容は、労働者の育児または介護の現状を的確に把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、転勤させた場合の育児や介護の代替手段の有無の確認を行うことなどである⁶⁹。立案過程での説明によると、育介法26条は、使用者による転勤を禁止するものではなく、あくまで労働者の育児や介護の状況と転勤に伴う負担を十分に熟慮したうえで転勤の決定をしてほしい⁷⁰という配慮義務にすぎないものと説明されていた。もっとも、配慮義務であっても、本人の意向を聞くことなく転勤命令を出すということは配慮義務違反となり⁷¹、配慮の有無も裁判所の配転命令の効力を判断するときの要素の一つ

にはなりうるものともされていた⁷²。また、配慮の対象となる子の年齢について、特段規定しておらず、小学生、中学生なども対象になるものと説明されていた⁷³。

加えて、厚生労働省による育介法26条の施行通達⁷⁴によると、同一事業所内で別の業務に配置換えすることは同条の適用対象に含まれない。さらに、「配慮」とは、その対象となる労働者について子の養育又は家族の介護を行うことが困難とならないよう意を用いることをいい、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ものとされている。

この法改正に対する学説の評価としては、配慮義務にとどまっているものの、少なくとも裁判所は配転に関する事案を判断する際に、使用者が配慮義務に違反していないかを判断材料に加えるべきとする見解⁷⁵、権利濫用の判断に影響することもありうるとする見解⁷⁶などがある。また、就業の継続が困難とならないような事業主の具体的な配慮が求められるとする見解もある⁷⁷。このほか、従来は、家庭内の個人的な事情を職場に持ち込むことは、ほかの同僚に影響を及ぼし、引け目を感じて憚るという雰囲気があったため、この規定の新設などにより、社会の状況の変化が、人々の意識、そして法規範にも影響を及ぼすようになるということの一例であると述べる学説もある⁷⁸。

第3款 小括

以上からすると、育介法26条は、日本の少子高齢化が急速に進展しているなかでの対応手段の一つとして、労働者の仕事と家庭生活の両立ができるよう支援するために制定されたものである。そして、政府参考人の答弁や施行通達によると、同条の配慮義務は、ある一定の役割を果たすことができるように期待されていたことが窺われる。すなわち、同条は、使用者に配置の変更をしないこと、または、労働者の育児や介護の負担の軽減措置を積極的に取ることまで要求しないが、労働者

の育児または介護の現状、その本人の意向、転勤させた場合の育児や介護の代替手段の有無などの確認を行うことなど、労働者に子の養育又は家族の介護を行うことが困難とならないよう勤務地の変更を伴う配転に際して配慮することを求めるものとなっている。

そして、厚生労働省が挙げる例として、使用者が労働者の意向を聞くことなく転勤の命令を出すということは配慮義務の違反であり、さらに、配慮の有無も転勤命令の効力を判断するときの要素の一つにはなりうるものとされていた。このように、育介法26条の配慮義務は、制定時、配転命令の判断に直接に影響を与えるものとして考えられていたことが窺われる。

第2節 育児介護休業法26条に対する学説の評価

学説では、育介法26条での配慮の有無や程度は、転勤命令の権利濫用性の判断の枠内で考慮されるとする見解⁷⁹、東亜ペイント事件最高裁判決による配転命令の有効性の判断枠組みのうち労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の判断や、権利濫用の成否の判断において影響を与えるものとする見解⁸⁰がある。加えて、労働者が幼い子を抱える場合、保育園への送迎の必要のある場合に共働きの労働者をあえて転勤対象者とするような人事処遇も同条の趣旨に反し、権利濫用と解すべきとする見解もある⁸¹。

このほか、同条によって、東亜ペイント事件最高裁判決の「通常甘受すべき程度を著しく超える」という厳しい要件が緩和されたとみることができ⁸²、「特段の事情」のある場合にしか濫用を認めない同判決を修正する方向性を肯定すべきとする指摘⁸³もあり、制定法による判例上の配転法理の修正と解する学説も見られていた⁸⁴。

さらに、育介法26条の制定等を機に、下級審では、労働者が家族の介護等の家庭的責任を負う場合には配転命令権の濫用を認める傾向にあるとする見解⁸⁵、さらに、後述の①事件を受け、労働者が通常甘受すべき私生活上の不利益の程度は、それ以前の裁判例と比べるとかなり引き下げられて

いるとする見解⁸⁶もある。これに対し、裁判例は「通常甘受すべき」か否かの水準を引き下げが、その対象は、重篤な病気を抱える家族がいる等のきわめて限定的な事例のみであり、家族が分裂して暮らす不利益自体を重く捉えているものではないとする評価も存在する⁸⁷。

以上からすると、学説において、育介法26条は、それまでの配転法理を方向転換させるものとして概ね位置づけられてきたと言える。

第3節 法改正後裁判例の発展

第1款 育介法26条について言及している対象裁判例

- ①明治図書出版社事件・東京地決平成14・12・27 労判861号69頁
- ②NTT西日本（配転等差止仮処分）事件・大阪地決平成15・4・7 労判853号42頁
- ③ネスレ日本（配転本訴）事件・大阪高判平成18・4・14 労判915号60頁
- ④NTT東日本（北海道配転）事件・札幌地判平成18・9・29 労判928号37頁／札幌高判平成21・3・26 労判982号44頁
- ⑤NTT西日本（大阪・名古屋配転）事件・大阪地判平成19・3・28 労判946号130頁／大阪高判平成21・1・15 労判977号5頁
- ⑥NTT東日本（首都圏配転）事件・東京高判平成20・3・26 労判959号48頁
- ⑦NTT東日本事件・東京高判平成20・8・28 労経速2014号10頁
- ⑧西日本電信電話事件・大阪地判平成26・4・25 LEX／DB 25504011
- ⑨ゆうちょ銀行事件・静岡地判浜松支部平成26・12・12 労経速2235号15頁
- ⑩パナソニック事件・大阪地判平成28・10・6 LEX／DB 25544343
- ⑪一般社団法人日本造船工業会事件・東京地判平成28・11・29 LEX／DB 25544350
- ⑫NECソリューションイノベータ（配転）事件・大阪地判令和3・11・29 労判1277号55頁

第2款 育児法26条について言及していない対象裁判例

- NTT東日本（配転請求等）事件・福島地郡山支判平成14・11・7 労判844号45頁
- 東日本電信電話事件・札幌地決平成15・2・4 労判846号89頁
- ㊦日本レストランシステム事件・大阪地判平成16・1・23 労判873号59頁／大阪高判平成17・1・25 労判890号27頁
- ㊧一般財団法人あんしん財団事件・東京地判平成30・2・26 労判1177号29頁
- ㊨創価学会事件・東京地判平成31・3・26 LEX／DB 25563222
- ㊩ビジネスパートナー従業員事件・東京地判令和4・3・9 労判1272号66頁

第3款 裁判例の傾向分析

1. 濫用審査の判断枠組みの分類

配転命令の濫用審査の判断枠組みについては、東亜ペイント事件最高裁判決を参照（④高裁、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩、⑪、⑫、㊦、㊧、㊨）、または、東亜ペイント事件最高裁判決を参照しないで同様の判断枠組みを示しているもの（①、②、③、④地裁、㊩）がある。また、不当な動機目的の有無が争点となっていないため、東亜ペイント事件最高裁で示されていた残り二つの事情のみを判断する裁判例（⑨事件）もある。このように、対象裁判例の多くは、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みに沿って判断している。なお、㊦事件では、人事権の不行使という場合にも、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みの適用があるという特別な判断を示している。

もっとも、当該判断枠組みを用いた裁判例での当てはめを見てみると、東亜ペイント事件最高裁判決と同様に3つの事情をそれぞれ個別に審査する立場が多い（①、③、④、⑤地裁C（対象裁判例において、②、④、⑤、⑥、⑦、㊧、㊨事件では、LEX／DB インターネットTKC法律情報データベースにてダウンロードした裁判例の本文において使用されているアルファベットおよび数字を

用いて原告または債権者の別を示している）、⑥、⑦、㊦、㊧、㊨高裁以外の裁判例）。これに対し、業務上の必要性和労働者が被る不利益を比較する裁判例（④）、業務上の必要性を肯定しつつ、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無の判断に当たって改めて人選を理由にした業務上の必要性和の衡量を問題にする裁判例（①、③、⑤地裁C、⑥、㊦）もあり、比較衡量して判断する立場に立ったような裁判例も見られている。

さらに、⑦事件は、東亜ペイント事件最高裁判決が定立した判断枠組みに基づく3つの事情を、権利濫用の成否にかかる総合考慮の要素として捉えている。また、㊩事件の高裁は、業務上の必要性を否定したうえで、労働者の家庭事情を踏まえれば、相当な不利益を被るものと示しつつ、これらを総合すれば、当該配転命令は権利の濫用に当たると判断しており、3つの事情を権利濫用の成否にかかる総合考慮の要素として捉えているともいえる⁸⁸。ただし、このうち、⑦事件は、労働者の不利益が通常甘受すべき程度を超えるものとはいえないと判断したうえで、「不利益が、既述の業務上の必要性和との関係で均衡を失するほどのものともいえない」とする表現をしていることからすると、総合考慮というより比較衡量により判断する立場を示すものと解される。

一方で、東亜ペイント事件最高裁判決に言及せず、「業務上の必要性が高かったことに加え、原告ごとの個別の事情をも加味したうえで、本件配転命令に関し、被告がその人事権を濫用したということが出来るかどうかについて、検討する」という判断基準を示しつつ、「業務上の必要性が高いことをも考慮すれば、本件配転命令が……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までいうことはできないから、……本件配転命令も、……人事権を濫用した違法なものであるということとはできない」、もしくは、「業務上の必要性和の大きさを考慮しても、……本件配転命令は、……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いわざるを得ないから、……人事権の濫用に当たる」として、比較衡量により

判断している㉔事件もある。これは、①事件、③事件、⑤事件の地裁（C）、⑥事件に類似する判断である。さらに、㊦事件は、保全の必要性を認めることはできないと判断するにとどまり、配転命令の有効性を検討していない。

以上の検討を踏まえつつ、既に検討した法改正前の裁判例も踏まえると、今日では、東亜ペイント事件最高裁判決はリーディングケースとして一般に認知されているものの、裁判例では様々な判断が示されており、第1章第1節第1款で示した学説の評価が複数みられるように、当てはめ方も必ずしも一致していないように思われる。すなわち、㊦事件の高裁のように、業務上の必要性がないことと労働者の家庭事情を総合的に考慮する判断、④事件のように、業務上の必要性和労働者への不利益を比較する判断、①事件などのように、労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無の判断に業務上の必要性を考慮するという捉え方をする判断もある。また、東亜ペイント事件最高裁判決が示す三つの事情を総合考慮の要素として捉えている裁判例もある（⑦）。さらに、㉔事件のように、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みをそもそも採用してない裁判例もある。したがって、ここでも東亜ペイント事件最高裁判決について、一致した見解は未だ見られないように思われる。

2. 事案の分類

2001年育児法改正後、育児法26条に関する判断をしている裁判例18件についてみると、第1章第2節第2款2のように、四つのパターンに分類することができる。2001年育児法改正後の裁判例を分類してみると、〔1〕単純に家族と別居になることが問題になった事案が6件（②A2、④C、⑤C・S、⑥C・H、⑦F、㊦）、〔2〕通勤時間が長くなって労働者の子どもの送迎に支障が生じることが問題になった事案が0件、〔3〕労働者がその子どもの養育を行うことに支障が生じることが問題になった事案が4件（⑥A・B、⑧、⑨、㊦）、〔4〕労働者がその家族の介護・看護を行う

ことに支障が生じることが問題になった事案が15件（①、②T3・N3ら、③、④A・B・D・E、⑤A・B・E・J・K・L・M・Q・R・T・U・V、⑥D・E・F・G・I、⑦A・E・D・B、⑧、⑩、⑪、⑫、㊦、㊦、㊦、㊦）となる。

3. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または配転命令濫用の認定の有無

以上の分類を基に、事案ごとの認定結果を示していく。

(1) 〔1〕、〔3〕の事案

これらの事案で、労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益がある、または、配転命令の濫用と認定された裁判例はない。

(2) 〔4〕の事案

この分類の裁判例のうち、「不利益の程度は、通常甘受すべき程度を著しく超えるものではない」、もしくは、「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ことをうかがわせる事情は見当たらない」（⑤の地裁のJ・K・L・M・T・U・V）、「著しい不利益を生じさせるか否かは明らかでない」（⑪）等の表現によって、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が認定されていない例は、15件中12件（②T3・N3ら、④A・B・D、⑤A・B・J・K・L・M・Q・T・U・V、⑥D・E・F・G・I、⑦A・E・D・B、⑧、⑩、⑪、⑫、㊦地裁、㉔P1・P2・P3、㊦）であった。

これに対し、労働者に「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」（①）、「不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるもの」（③X1）として、通常甘受すべき程度を著しく超える労働者の不利益が認定されている例は、5件（①、③、④E、⑤E・R、㉔P4・P5・P6・P7）存在した。

さらに、㊦事件の高裁は、「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、……この点についても検討する」と示した。そして、「業務上の確たる必要性があったとはいいい難い」と示したうえで、労働者の家庭事情を総合すれば、「相当な不利益を被るものといわざるを得ない。……以上を総合すれば、……配転命令は権利の濫用に当たる」と判断した。

以上からすると、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が認められ、または、配転命令の濫用が認定されている裁判例は、やはり少ないことがわかる。しかも、濫用が肯定されたのは、労働者がその家族の介護・看護を行うことに支障が生じることが問題になった事案だけである。結局のところ、育児法改正後の裁判例とそれ以前の裁判例とでは、状況がほとんど変わっていないように思われる。

4. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益 または配転命令濫用の肯定・否定を基礎づける事実

(1) 単純に家族と別居になることが問題になった事案

家族の介護または養育がなく、単純に配転によって家族と別居になる事案に関して、②事件では、労働者A2に関して、「使用者は、1か月に3万円程度の単身赴任手当および6か月に7回の帰郷旅費を支給していることおよび徳島と松山の距離に照らすと、このような不利益は、通常甘受すべき程度を著しく超えるものとはいえない」と判断された。また、④事件の高裁では、使用者が家族帯同での赴任の場合の社宅も用意していたと認めたとうえで、労働者Cは単身赴任を選択したので、結論として、Cの不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるものとは認められないと判断された。⑥事件では、労働者CとHに関して、「我が国の労働環境において単身赴任という事態はおよそ希有な事態ではないことからすれば、単身赴任を強いられたという事実のみをもって、配転に伴い労働者が甘受すべき程度を著しく超える不利益であるとはいいい難い」と判断された。続いて⑦

事件では、別居の不利益は職業生活を維持・展開する過程で通常生じ得る範疇の不利益と判示しつつ、使用者が講じる不利益軽減措置（社宅の存在、引越や異動に伴う子女の教育関連の経済的出費など資金面での援助措置、各種手当の支給）があることも考えると、労働者Fの不利益は通常甘受すべき程度を超えるものとまで評価するには足りないと判断された。⑤事件では、労働者P3は自身の判断で単身赴任を選択したことが認められるので、配転命令がP3に対して通常甘受すべき程度を著しく超えた業務上および生活上の不利益を負わせるものではないと判断された。

このように、〔1〕のパターンの事案では、裁判所は使用者が講じる不利益軽減措置の有無、労働者の家庭事情などを考慮し、主に労働者が別居によって受ける実際の不利益の程度に着目して判断を行っている。具体的には、使用者が講じた不利益軽減措置があること、労働者が家族帯同での赴任の選択の余地があるなかで単身赴任を選択したこと、日本で単身赴任が多く、一般的に受け止められていること、配転先への距離が近いことなどは、不利益を否定する方向の事情として考慮されている。

さらに、⑤事件の地裁は、労働者Cについて、中高年夫婦に単身生活を強いることは一般的な単身赴任に伴う負担に過ぎないと示したうえで、「業務上の必要性に照らし、その必要性を減殺する事情には当たらない」と判断した。⑦事件は、家族との別居などの不利益は、通常甘受すべき程度を超えるものとまで評価するには足りないと判示したうえで、業務上の必要性との関係で均衡を失するほどのものともいえないと判断した。これらでは、いずれも業務上の必要性が考慮されている。

以上からすると、単純に家族と別居になる事案で、裁判所は、育児法の法改正前の対象裁判例と同じように、労働者が別居によって受ける経済面と生活面の不利益の程度を最も重視していると思われる。

(2) 労働者とその子どもの養育を行うことに支障が生じることが問題になった事案

次に、配転によって子どもの養育を行うことに支障が生じうるという事案をみていく。まず、⑥事件では、使用者の不利益軽減措置（単身赴任手当、新幹線等の利用料金補償、帰省費用の実費支給、単身寮の確保）があること、片道二時間の通勤時間は会社員にとって希有ではないこと、労働者の子どもは監護養育に手間がかかる年齢ではないこと（労働者A（12、18歳）・労働者B（16、20、22歳））を踏まえたうえ、業務上の必要性が高いことからすれば、当該事件の不利益は、配転に伴い労働者が通常甘受すべき程度の不利益というほかないと判断された。⑧事件では、労働者の子どもらは監護養育に手間がかかる年齢ではなかったこと（15、17、19歳）、労働者は家庭事情を使用者に申告しなかったこと、使用者が講じる不利益軽減措置（引越費用の実費補填、移転に伴う雑費補填、単身赴任手当の支給、帰郷実費の支給）があることを考慮し、育介法26条を踏まえても、労働者に対して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はないと判断された。続いて、⑨事件では、労働者の妻は専業主婦で、労働者の通勤時間が片道90分程度の時間を要したとしても、その子どもの養育が困難となるような事情は見当たらないので、労働者の不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものではなく、子らの養育が困難となる事情がないこと、隣接する直営店を異動先としていること、新幹線通勤を認めていることも考慮すると、育介法26条の趣旨に違反するものでもないから、配転命令は権利の濫用に当たるとはいえないと判断された。㊦事件では、家事や育児（中学校と高等学校に在籍する子ども）の分担上、毎週末には宮城県から会津若松市内の自宅に帰っていた労働者に対して、使用者の不利益軽減措置（単身赴任手当、帰郷実費等の支給、単身者用社宅の提供）があったほか、会社側の度重なる説得にもかかわらず、労働者は営業研修に参加しなかったことから営業関係の研修（郡山支店の配転命令）の必要（業務上の必要性）

があることを考慮し、使用者が人事権の不行使により、労働者に社会通念上甘受できないような著しい不利益を与えていないと判断された。

このように、〔3〕のパターンの事案では、裁判所は子どもの年齢とその看護状況、使用者が講じた不利益軽減措置などを考慮し、主に配転による子どもの養育への影響の程度に着目して判断を行っている。具体的には、子どもは監護養育に手間がかかる年齢ではないこと、子どもの養育の実態から労働者は補助的な役割であること（⑨（専業主婦の妻がいる）、㊦（毎週末には自宅に帰って育児を分担できること））、使用者の講じた不利益軽減措置があること、配転先の交通の便利さ（⑥A・B（通勤時間と帰宅時間が短いこと）、⑨（隣接する異動先であり新幹線通勤も許可されていたこと））、家庭事情を労働者が使用者に申告しなかったことなどは、その不利益性を否定する方向の事情として考慮されている。また、⑥事件と㊦事件では業務上の必要性、⑧事件と⑨事件では育介法26条も検討されている。

以上からすると、労働者とその子どもの養育を行うことに支障が生じることが問題になった事案で、裁判所は、やはり育介法改正前の対象裁判例と同じように、配転によって労働者の子どもの養育に現実的な支障が生じるか否かを最も重視していると思われる。

(3) 労働者とその家族の介護・看護を行うことに支障が生じることが問題になった事案

最後に、配転によって労働者とその家族の介護・看護を行うことに支障が生じうる事案に関して、裁判所は以下のように判断している。なお、家族との別居という不利益は、やはり通常甘受すべき程度の不利益を超えるものとはいえないと判断されている（たとえば、⑥D、⑦A・E・D・B）。

①通常甘受すべき程度を著しく超える不利益性を否定する裁判例

通常甘受すべき程度を著しく超える不利益性を否定する裁判例において、②事件では、労働者T

3は87歳と78歳の両親の手伝い（毎日重い物の運びや高いところにある神棚の花の水の入替えをすること）を毎日行えないことによる不利益は、通常甘受すべき程度を超えるものではないと判断された。**④**事件の高裁では、労働者Aは、既にその両親が病院または老人ホームに入ったこと、労働者Bは、その孫の養育をその娘自身に代わって自ら行うべき事情はうかがわれないこと、労働者Dは、仮に軽いうつ病の妻が通院を必要としていたとしても、釧路の病院で治療の効果があがらないと認めるに足る証拠はないことを踏まえつつ、使用者の不利益軽減措置（A（単身赴任手当の支給、帰郷実費の支給、社宅の用意）、C（社宅の用意））があるので、労働者らの不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないと判断された。**⑤**事件の地裁では、労働者A・B・J・K・L・M・Q・T・U・Vに関して、Aの障がい有している妻は32年間自らも就労していたこと、Bの通院していた妻の状況（妻も就労していたこと、同居の子どもらから援助を受ける可能性）、Kの姉夫婦がその両親と同居していたこと、Lの妻の両親が介護を必要とする具体的程度は不明であること、Qの常時介護を要した母の介護の状況（主としてQの兄がその母の介護に当たっていたこと、Qはたまに母の通院の送迎を行っていたに過ぎないこと、使用者による新幹線通勤の許可があること）、TとU自身がその母を介護する具体的な必要性があったことを認めるに足る証拠はないこと、身の回りの世話が必要であるVの義両親の介護の状況（Vの妻が主としてその世話を当たっていること、使用者による新幹線通勤の許可があること）を考慮し、労働者らの家族が介護を要する状況であったとは認められないので、配転が労働者らに対して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はないと判断された。

続いて、**⑥**事件では、使用者が講じる不利益軽減措置（単身赴任手当の支給、新幹線等の利用料金の給付、帰省費用の実費支給、単身寮の確保）があることを認めたうえで、労働者Dの母の介護

は、主にDの兄が行っており、Dは週に一回程度の手伝いをしていたに過ぎないことや、Dは兄と共に実姉を病院に通院させていたこと、労働者Fのうつ病の実母の症状および認知症（判決文では、痴ほう）の程度が重くないこと（Fの母は薬の服用をしていなかったこと、Fの母の認知症は要求書に記載がないこと、Fは介護休暇や介護休職を取得しなかったこと）、労働者Gの実母の介護の状況（Gの母の介護または通院への付添いの頻度、母の状況について使用者への申告がないこと、Gは介護休暇や介護休職を取得しなかったこと）を考慮し、当該配転によって労働者らの家族の介護に具体的な支障を生じたとまで認められないと判示したうえで、構造改革や外注委託などのため、当該配転の業務の必要性が高いことからすれば、労働者らの受ける不利益は通常甘受すべき程度のものというほかないと判断された。**⑦**事件では、労働者A・B・D・Eは、いずれも本人がその家族の介護を行う必要が認められないと判示したうえで、構造改革のため、当該配転の業務上の必要性が優に存しており、労働者の受ける不利益が通常甘受すべき程度のものとどまるので、配転命令は濫用ではないと判断された。

次に、**⑧**事件では、労働者の高齢の母の日常的な介助は不要であり、労働者は家庭事情を使用者に申告しなかったこと、使用者が講じる不利益軽減措置があることを考慮し、育介法26条を踏まえても、労働者に対して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はないと判断された。**⑩**事件では、「Xの両親は高齢ではあるとはいえ、Xが同居しなければ生活ができなくなるという状況にあるとはいえず（筆者注：Xの要支援2級の母は一人で買い物ができるほか、膀胱腫瘍の手術を受けていた父（認知症の診断がないほか、介護が必要な状態でもないこと）の病院の付添いを行っていること）、近くにXの弟が住んでいることや本件配転先である福井市との距離（移動時間）等をも併せ鑑みると、育児介護休業法や労働契約法3条3項等の趣旨目的を踏まえて……本件配転命令が、Xにとって、通常甘受できない

程度に著しく不利益を生じさせるものであるとまでは認められない」と判断された。⑫事件では、配転命令発出時点において会社が認識していた事情をもとに判断すべきと判示したうえ、労働者の長男の病状（自家中毒に罹患しており、体調を崩した場合に、病院に連れて行く必要があること）と母の病状（高齢で月二、三回の体調不良がある）が一般的で、使用者が講じる不利益軽減措置（借上社宅や転任費用補助の制度が利用可能）があることも踏まえると、当該配転命令につき、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるということとはできないと判断された。⑬事件の地裁では、心臓病三種合併症と診断され、定期的に受診している労働者の長女は、特段緊急の治療が必要な状態ではないと判示しつつ、使用者が講じる不利益軽減措置（家族用の社宅の無償提供）があること、また、労働者の長女は配転先での受診の可能性（多数の専門的医療機関の存在）を考慮すると、労働者は家族とそろって転居することが著しく困難であるとは認め難いので、労働者が受ける不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるとはいい難いと判断された。⑭事件では、「本件転勤命令は、転居を伴う転勤の可能な総合職として申請していたXに対し……命じたものであるから、両親の介助に従事していた旨のXの主張を考慮しても、本件転勤命令によりXが受ける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」と判断された。

さらに、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを採用していない⑮事件では、労働者P1・P2・P3の家族の構成（非正規雇用として働くP1の妻が、週に1回程度の頻度でデイサービスに通っている義母の世話をするために実家に通っているほか、20歳代の同居の長男および別居の長女がいること、P2の身体障がい等級4級の父、狭心症および大腸がんを発症したことのある母、身体障がい等級3級および療育手帳Aの1を持つ妹は、非正規雇用の妻がその世話をしているほか、20歳代で、別居していた長女および大学生で同居していた長男がいること、P3は専業主婦の妻お

よび10歳代の子どもらと同居しており、自らにおいて千葉県鴨川市の両親の世話をする必要があったほか、妻は月に2回程度、義母の様子をみるために埼玉県上尾市を訪問していること）を踏まえつつ、使用者が講じる不利益軽減措置（調整給、赴任に係る手当等の支給）があること、労働者の職責と職務の公正および適正の確保、赤字の改善などのためなされた当該配転命令の業務上の必要性が高いことをも考慮すれば、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までいうことはできないから、配転命令は人事権の濫用ではないと判断された。

また、以上の事情のほか、⑯事件と⑫事件は、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益性を認めないうえ、育介法26条またはその趣旨に反するものとは認められないと判示した。そして、⑰事件は、配転命令の濫用を認めないうえ、育介法26条違反の問題は生じないと判示した。

②通常甘受すべき程度を著しく超える不利益性または配転命令濫用を肯定する裁判例

次に、配転命令濫用を肯定する裁判例において、育介法26条に言及している裁判例をみると、⑱事件は、労働者の子2名（いずれも3歳以下）は、アトピー性皮膚炎で細やかな看護が必要であるところ、仕事をしながら親一人で対処するのは、心身ともに過酷であるので、単身赴任手当など使用者の金銭上の配慮だけでは不十分であると判示したうえで、転勤命令を所与のものとして、これに労働者が応じることのみを強く求めていた使用者は育介法26条の趣旨に反しており、かつ、業務上の必要性もやむを得ないほど高度なものではないため、労働者に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判断した。

次に、⑲事件の労働者X2に関して、裁判所は、パーキンソン症候群に罹患して要介護状態にあるX2の実母には育介法26条の適用があると判示したうえで、子どもの状況に照らして他者の援助が不十分であること（子どもの年齢（8歳と13歳）、姉からの援助の増加は困難であること）、妻と共にX2自身も介護する必要があること（X2の実

母の見守りと介助は終日必要であること)、X 2の実母が高齢なためX 2と共に転居することは困難であることに照らし、X 2の転勤によって、実母の介護が困難になったり、その症状が悪化したりする可能性があったと認めた。そして、使用者は、その事情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、ただ配転命令を維持したのであり、育介法26条の配慮を十分に行っておらず、他の配転対象の選定と配転元の他の部署への配転の可能性をも併せ考えると業務上の必要性に乏しく、労働者の被る不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えると判断した。

次に、④事件の労働者Eに関して、裁判所は、身体障がい者4級のEの母と要介護3（中等度の介護を要する状態（排便、入浴等の全介助が必要））の認定を受けている身体障がい者1級のEの父は、他の家族の援助があるものの、その介護は主にEとその妻があたっているので、Eの両親についてE自身の介護の必要があると認めた。そのため、転勤の業務上の必要性があること⁸⁹を踏まえても、転勤命令がEにとって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判断した。

また、⑤事件の労働者Eに関して、裁判所は、脳梗塞の後遺症に苦しんでいた上に、認知症（判決文では、痴呆）の症状が出ていたEの母親と、脳梗塞の後遺症やパーキンソン症候群等を患い、壁伝いに体を支えて歩くことができる程度の状態にあるEの父親について、その介護は主にE自身があたっており、他の家族の援助も困難であった（共働きの妻はその実父の世話をしており、次女や三女は妊娠や出産のため介護できない）と認め、育介法26条の趣旨も踏まえて検討すれば、Eに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判断した。さらに、労働者Rに関して、裁判所は、肺ガンの摘出手術を受けたRの妻は、術後は良好であったものの、未だ1年4か月が経過したに過ぎないので、Rから心身のサポートを受け、または、子細に見守られる必要性が高いことを理由に、転勤がRにとって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

のと判断した。

他方で、育介法26条に言及していない裁判例とその適用がないとされた裁判例をみると、③事件の労働者X 1に関して、裁判所は、育介法26条の「介護」という文言について解釈を示し、非定型精神障がい（判決文では、非定型精神病）を罹患しているX 1の妻は、「身の回りのことは自分でできていたものであるから、要介護状態にあったともいえず、同条の適用はない」と判断した。もっとも、X 1の妻の看護に対する他の援助が不十分（子どもの年齢（中学校3年生と高等学校3年生）、妻とXの実母との不仲）であるところ、X 1は一国民として妻の病状の改善に協力する努力義務（精神保健および精神障害者福祉に関する法律第三条）があり、単身赴任によって妻の精神的安定に影響を及ぼす恐れはかなり大きく、家族帯同で転居する場合にも妻の症状悪化の可能性があるので、X 1に代わる配転対象の選定の経緯と配転元の他の部署への配転の可能性に基づいて判断される業務上の必要性を考えると、X 1が転勤によって被る不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものと判断した。

また、⑥事件の高裁は、当該事件の転勤について業務上の必要性がないと判示したうえで、心臓病三種合併症に罹患している労働者の長女の病状に照らし、労働者に帯同しての転居が困難であり（特定疾患で主治医の変更が困難であり、定期的な観察・治療も不可欠で、かつ当時の病院で緊急時に治療を受ける必要がある）、妻とともにその介護をしており、他の家族の援助も不十分で（妻と身体障がいを抱える母がパートタイムで就労していること、二女と三女が未だ幼いこと（1歳と3歳））、労働者自身の単身赴任も困難なため、労働者が転勤によって相当な不利益を被るものと認めた。このほか、使用者は、具体的かつ詳細な説明を尽くしておらず、勤務地を関西地区にとどめるようにできる限りの配慮⁹⁰もなされていないことを合わせ考えると、当該配転命令は権利の濫用に当たると判断した。

そして、東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠

組みを採用していない④事件では、労働者P4・P5・P6・P7はその家族の介護・看護にあっていること（脳梗塞の後遺症によって目が不自由な父と疲労やストレスによって年に一、二回、1週間程度寝込んでしまう母がいるP4、老人性うつ病により要介護度3の祖母がいるP5、高齢で体調を崩すことがある両親の世話をしているP6、父とうつ病の母の介護および家事を分担しているP7）、会社で女性職員に転居を伴う配転命令が行われたことがほとんどなかったことのほか、使用者が労働者への配慮や理解を得るための丁寧な説明をしておらず、労働者らから自己申告書を提出させずに例年よりも異動日に余裕がない日程で告知されたことが認定された。そのため、裁判所は、配転命令にかかる業務上の必要性の大きさを考慮しても、労働者らに予期せぬ大きな負担を負わせるものであることや、これに応じて執るべき手続（ここで、裁判所は、仕事と生活の調和への配慮を要請する労働契約法第3条第3項を参照する）を欠いていたという点において、その相当性を著しく欠き、労働者に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、使用者の人事権の濫用になると判断した。

③まとめ

このように、〔4〕のパターンの事案では、裁判所は、家族の病状、家族の看護・介護の状況、使用者が講じる不利益軽減措置の有無などを考慮し、主に配転によって家族の介護・看護への影響に着目して判断を行っている。具体的には、濫用否定例にみられるように、家族の看護・介護の必要が不明、または、ないという場合はともかく（たとえば⑦A・E・D・B、②T3、④B、⑤T・U）、家族の病状が重くないこと（たとえば⑩）、他の協力を受けられること、使用者が講じた不利益軽減措置があること、既にその家族が労働者の下を離れていること（④A）、介護・看護において労働者自身の役割が低いこと（たとえば⑤Q）、労働者が自分の家庭事情を使用者に申告しなかったこと（⑥G、⑧）、介護休暇や介護休職を取得しなかったこと（⑥G）、配転先の交通の便利さ

（⑩）、広域配転を予定した幹部候補の総合職であること（⑥）などは、その不利益性を否定する方向の事情として考慮されている。

これに対して、濫用肯定例にみられるように、労働者の家族はある程度の病気によって介護・看護が必要であるところ、その介護とこれに対する援助の状況に照らし、労働者が介護にとって不可欠の存在であり、かつ、労働者の配転によってその家族の介護・看護が困難になる場合には、その不利益性と業務上の必要性との比較（①、③、④の高裁E）、または、育介法26条（①、③、⑤E）を踏まえて、配転命令権の濫用であるという結論に至っていると考えられる。一方、育介法26条に言及していない裁判例に関しては、労働者の家庭事情のほか、③事件の高裁と④事件では、使用者から労働者への丁寧な説明がないこと、あるいは、余裕がない日程での告知など、手続面での不備も考慮されている。

以上からすると、家族の介護・看護を行うことに支障が生じる事案において、裁判所は、やはり育介法改正前と同じように、配転によって労働者の家族の介護・看護に現実的な支障が生じるか否かを最も重視して、配転命令にかかる権利濫用の成否を判断している。ただし、配転命令の濫用判断にあたって、育介法26条や手続面を考慮している裁判例があることも指摘しておきたい。

6. 検討

以上の裁判例の傾向を踏まえて、家庭事情を有する労働者に対する配転命令につき、2001年育介法改正以降の裁判例が権利濫用と認めるポイントがどこにあるかを述べる。

(1) 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益または配転命令濫用の認定の基準

まず、濫用否定例の家庭事情をみると、「社会通念上、遠隔地異動により生じる家族との別居、そして、生活環境の変化などといった社会生活上の不利益は、職業生活を維持・展開する過程で通常、生じ得る範疇の不利益と評価されているとみ

るのが相当である」と示している⑦事件のように⁹¹、結論においてこのような家庭生活上の不利益を通常甘受すべき程度を著しく超える不利益と認めないという裁判例の傾向は、育介法改正前の裁判例と有意な相違が認められない。

次に、濫用肯定例の家庭事情をみると、①事件の労働者の子どもらの看護が共働きの妻だけだと過酷で、③事件のX 2の母はX 2とともに転居することが困難で、その妻のみにその母の介護を合わせるのも不可能で、④事件のEがその両親の介護に不可欠で、⑤事件のE以外の家族がその両親の介護を行うことは困難で、㊦事件の高裁の労働者の長女は病気で転居が困難であり、他の家族の援助も不十分のため、労働者の単身赴任が困難と判断された。一方、濫用否定例の家庭事情をみると、④事件のように、Aは歩行困難で要介護度2の父とパーキンソン病、狭心症で通院をしている母がいるが、主にその母が父の介護を行っているところ、その後、それぞれ老人ホームと病院に入っており、かつ、Aは一年前にすでに転勤したので、当該配転はその両親の介護に大きく影響していないとして、Aの不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないと判断したものもある。そうすると、裁判所は、労働者の家族の病気の重さを考慮しているが、最も重視しているのは、労働者の配転によってその家族の介護・看護は困難になるか否かである。すなわち、育介法改正前の裁判例における配転命令濫用の認定の基準に一致している。

(2) 判断枠組みの当てはめ方の影響

濫用肯定例が取っている判断枠組みの当てはめ方からみると、東亜ペイント事件最高裁判決で示している三つの事情を要件として扱っている濫用肯定例は、⑤事件だけである。①事件、③事件、④事件は、業務上の必要性和労働者への不利益との比較衡量の立場をとっている⁹²。これに対して、濫用否定例において、前述の比較衡量の方法をとっているのは、④事件、⑤事件の地裁(C)、⑥、⑦事件、㊦事件である。そうすると、配転命令の

濫用審査にあたって、家庭事情のほか、他の配転人選の可能性などの業務上の必要性も踏まえて判断されていると、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の存在、または、配転命令濫用の肯定へと傾きやすいのではないと思われる。ただし、⑥事件と⑦事件のように、業務上の必要性が高い場合には、労働者への不利益が相応に大きくない限り配転命令の濫用も認められない。

(3) 濫用審査における育介法26条の影響とほかの考慮要素

まず、濫用肯定例において、育介法26条は、労働者が通常甘受すべき程度を著しく不利益を被るか否かの判断のなかで考慮されている事案(①、③X 2、⑤E)からみると、同条はその判断に何らかの意味で影響を与えているものと見える。さらに、①事件で示されている、「同〔育介法26〕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」、あるいは、③事件で示されている「〔育介法26条の〕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」という判示からすると、裁判所は、一般論のレベルでは、同条の趣旨の違反によって配転命令の濫用判断にも影響を及ぼす可能性を認めているのではないかとも思われる。

ところが、以上の裁判例にかかる実際の家庭事情をみてみると、労働者の配転によってその家族の介護・看護は困難になるため、法改正前の濫用肯定例に照らせば、この理由のみで元々は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認められるはずである。そして、裁判所は通常甘受すべき程度を超える著しい不利益を労働者が被ることを認めたうえで、育介法26条に悖ると判断し、配転命令は権利の濫用に当たると判示した④事件の高裁(労働者E)を合わせてみると、同条は通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の存在、または、配転命令濫用の肯定の結論をより一層強化するために言及されているに過ぎない

ようにも思われる。

次に、濫用否定例において、育介法26条は、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を被るか否かの判断のなかで考慮されている事案(⑧、⑩、⑪)からみると、労働者の配転によって、その家族の介護・看護は困難にならない以上、法改正前の濫用否定例の傾向に照らせば、この理由のみで、元々は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認められないはずである。実際にも、裁判所は、同条を踏まえていても、その判断の結果は法改正前の濫用否定例と変わっていない。また、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の存在、または、配転命令の濫用を認めないと判断したうえで、同条違反の問題は生じないと判示している事案(②、⑥、⑨、⑫)に関して、その家庭事情は、単純な別居の場合(②A2)、子どもの養育に支障が生じない場合(⑥A・B、⑨)、労働者がその家族の介護にとって不可欠の存在ではない場合(②T3・N3ら、⑥D・E・F・G・I、⑫)があるところ、同条は濫用判断に影響するどころか、ただ判決の付言として、労働者側の主張に応答されているだけのように見える。

以上からすると、育介法26条の制定によって、裁判例の配転命令の濫用判断の帰結は、法改正前の裁判例とほとんど変わっていないと言えるだろう。

一方、育介法26条に言及していない濫用肯定例において、㊦事件の高裁では、中途採用の労働者は、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、使用者もこれを了解していたと認定し、勤務地限定合意とまでは認められないとしても、使用者は、労働者の勤務地を関西地区に限定するようできる限りの配慮をする信義則上の義務を負っていたと判示した。㊧事件では、当該配転が労働者らに大きな負担を生じさせることは使用者にも十分に予測することができたことを踏まえ、労働契約法第3条第3項を参照し、使用者は労働者の状況に十分に配慮し、事前にその希望するところを聴取等したうえで、配転

命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、理解を得るように努めるべきだと判示した。そのうえで、裁判所は使用者の手続面の不備も考慮しているので、それらの事情が濫用とする判断に影響を及ぼしたものと思われる⁹³。

第4節 まとめ

本章では、2001年に法改正で新設された育介法26条が、それまでの配転命令権の権利濫用の判断にどのような影響を及ぼしているかを考察した。その結果は、主に以下の3点にまとめることができる。

第一に、第1章で検討したように、法改正後の裁判例の多くは東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みを採用しているものの、当てはめにあたっては、同判決と異なり業務上の必要性と労働者への不利益を比較衡量して判断している。また、東亜ペイント事件最高裁判決と異なる判断枠組みを採用している裁判例もある。そのため、東亜ペイント事件最高裁判決は、配転命令の濫用審査にかかる判断枠組みを示したリーディングケースとされてきたが、実際には必ずしもリーディングケースとして機能できていないように思われる。

第二に、法改正後の裁判例を分析し、改正前の裁判例と比較すると、法改正前後を問わず、配転命令の濫用が認められるには、当該労働者自身による介護・看護が不可欠である程度の労働者の家庭事情が必要であることがわかった。また、家庭事情と業務上の必要性との比較衡量により配転命令の濫用判断がされる場合、労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の存在、または、配転命令濫用の肯定へと傾きやすいことは、法改正後の裁判例においても同様である。

第三に、裁判例において育介法26条がどのように考慮されているかをみると、同条の影響および機能を大きく捉え、当てはめにおいても使用者の配転命令が同条の趣旨に違反することを明示した裁判例もある(①、③)。しかし、法改正後間もない時期に出た判決であることを踏まえ、当該事案における労働者の家庭事情をもって、労

働者の通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を認めていることからすると、④事件の高裁のように、濫用判断の理由付けをより一層強化するため、育介法26条を言及しているに過ぎないと思われる。加えて、単に労働者の主張に応答した付言のようにみえる濫用否定例を踏まえると、配転命令の濫用判断の帰結は、同条の制定によってほとんど影響を受けていないと考えられる。これは、従来の学説による分析のうち、権利濫用性の判断の枠内で考慮されるとする学説の見解⁹⁴とは合致しているものの、同条の影響により労働者が通常甘受すべき私生活上の不利益の程度が法改正前の裁判例と比べるとかなり引き下げられるとする見解⁹⁵のようなどころまでは到底至っていないと考えられる。

ところで、育介法26条に対する裁判例全体の態度からすると、①事件と③事件のような育介法26条成立後間もない時期に、同条の適用に積極的な姿勢を示している裁判例がいくつか出た後は、平成20年ごろにはじまる一連のNTT事件で、「配転命令が育介法26条違反により直ちに違法無効となるものではない」、あるいは、「同条を理由として本件命令の効力は何ら左右されない」として、一転して同条に消極的な姿勢を示す④事件と⑦事件が現れた。これは、①事件の「同〔筆者注：育介法26〕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」とし、同条の単なる違反によっても配転命令が濫用となりうるかのような裁判所の立場が軌道修正されているようにみえる。もっとも、近年の⑩事件は、やはり①事件と③事件と同じように、配転命令の濫用の判断枠組みの中で、同条の趣旨・目的を踏まえて斟酌する必要性を肯認する（その他、⑤事件と⑥事件も同様である）ことからすると、同条は、立法当時または学説が期待しているほどの大きな役割を果たしているとはいえないものの、全く影響を及ぼしていないとは言えない。ただ、その程度は未だ有意なものに達しているとは評しがたいと言える。

一方で、①事件の「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」いたことに言及する判断、および、③事件の「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」という判断からすると、裁判所は、育介法26条の配慮義務は、使用者による転勤の手續に関わるという捉え方をしているものとも思われる⁹⁶。そうすると、今後は、㊦事件の高裁と㊧事件のように、同条を根拠にした使用者の手續面の検討によって、配転命令濫用の判断に影響を与えるという発展の方向性もありうるのではないかと考えられる。さらに、㊦事件の高裁が示している勤務地に配慮する信義則上の義務、または、㊧事件における労働契約法第3条第3項への言及は、いずれも事案の特殊性があるものの、配転命令にかかる濫用判断の結論に影響を及ぼしたものと見て、今後、関連裁判例の発展も注視していく必要がある。

終章 総括

本稿は、2015年台湾労基法改正により新設された、配転に際して「労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れること」という10条の1第5号の改正を契機に、これまでしばしば台湾でも参照されてきた日本の配転法理における育介法26条による影響を確認してきた。日本法に関しては、以上の分析により、概ね3つのことが明らかになった。

第一に、東亜ペイント事件最高裁判決は、実際には配転命令の濫用審査にかかる判断枠組みを設定するリーディングケースとして必ずしも機能していないということである。すなわち、大部分の裁判例は何らかの形で同判決の判断枠組みを採用しているという事実はあるものの、前述の通り、実際の当てはめにあたっては、同判決と異なり、業務上の必要性和労働者への不利益とを比較衡量して判断する裁判例、そもそも最高裁と異なる判断枠組みを設定している裁判例がある。その理由は、東亜ペイント事件最高裁判決が比較衡量するという立場を明確に示していないほか、同判決が「通常甘受すべき程度を著しく超える」不利益の

存在を求めていることから、権利濫用と認められるハードルを高くしているという学説の批判¹に対し、下級審が比較衡量の方法をとることによって、その判断の柔軟性を確保するためではないかと思われる。実際、業務上の必要性和労働者の不利益を比較衡量して濫用の成否を判断する裁判例の場合には、労働者の家庭事情のうち、労働者の被る不利益が必ずしも大きいものではなくても、業務上の必要性がその不利益に比して低いと認められると、労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があると判断されやすい。

第二に、配転命令の濫用を肯定するには、労働者の家庭事情から、労働者自身による介護・看護が必要不可欠であるという認定が必要となる。そこで、労働者の家族が何らかの病気によって、一定程度の看護または介護が必要であるという場合、その病状の程度が考慮されるほか、実際の看護状況も審査されている。具体的には、家族の病気が重篤であるとしても、他の家族による看護も受けられているという場合、配転命令の濫用は否定されうる（たとえば、⑧、④A）。一方、家族の病気が致命的なほどには重篤でないとしても、労働者自身の看護がなければその生活に支障が生じるという場合、配転命令の濫用が肯定されうる。たとえば、⑧事件では当該労働者が経済的、精神的にも一家の中心的存在であり、単身赴任が困難であること、また③事件では配転によりX1の妻の病気に影響を及ぼす恐れは大きいと判断された。しかしながら、⑧事件は、当該労働者の妻の病気は頭痛にとどまり、バイトも行っていたほか、労働者の母は病気がなく、子どもらは高校生だったにも関わらず、当該労働者が家族の介護・看護においてどのような役割を果たしていたか、事実認定がなされていない。また、③事件に関しても、X1の妻の病気は、予後が比較的良好とされ、その二人の娘は高校3年生と中学3年生で、多少の家事分担ができ、近くに住む母の介助も期待できた。以上のことから、⑧事件と③事件の両事件において、労働者がその家族の介護・看護にとって不可欠であると判断した理由付けは十分で

はないと思われる。そうすると、「重篤な病気をもつ家族を看護しているような場合」にしか配転命令の濫用が認められないと評価する傾向がある従来の学説⁷⁾は、「重篤」という言葉の捉え方次第では正しいものの、言葉の通常の用法を踏まえると、必ずしも正確な評価とは言えないだろう。すなわち、労働者が看護している家族の病気の程度は、ある程度以上の重篤性こそ必要とされるものの、その重篤性の程度も含めて一つの考慮要素に過ぎないと言えるのである。

第三に、法改正後の対象裁判例の配転命令の濫用判断の結論は、育介法26条新設前の対象裁判例とあまり変わっていないことである。すなわち、立法当時の政府の説明や学説において同条は重大な役割を期待されたにもかかわらず、法改正初期の少数の裁判例を除き、裁判所は、配転命令の濫用の成否を判断するにあたって、同条に言及したとしても、その裁判所の結論をより一層確かなものとするための根拠として追加的に機能させているようにみえる。その理由は、当然ながら単なる配慮義務を規定するに過ぎない育介法26条が、転勤命令の有効性を直接に左右するほどのものではないと裁判所で徐々に認知されるようになったからではないかと思われる。また、育介法26条制定時の政府参考人の答弁では、裁判所が配転命令の効力を判断する際に、労働者への配慮の有無が考慮されうると述べているが、結局、その旨が明文で明らかになっていないため、そのような解釈に繋がるものと考えられる。ただし、近年、配転命令の濫用判断に際して、あらためて同条の趣旨・目的を踏まえる裁判例や、配転の手続面の問題において同条に言及する裁判例が出てきていることからすると、今後、同条を契機に配転法理が変化するという可能性は、なお否定できないと言えよう。

以上を踏まえ、これまで日本の動向を参考にしてきた台湾の裁判例の動向をさらに調査し、日本の状況と比較しながら台湾への示唆を導き出すことを、今後の課題としていきたいと考える。

- ¹ 菅野淑子・前掲注56・139頁、本久洋一・前掲注44・77頁。
- ² 明文の定義はないが、たとえば、台湾の就業服務法（日本でいう求職者支援法）5条1項と性別工作平等法（日本でいう男女雇用機会均等法）7条によると、配転は差別的な取扱い行為に属し、工會法（日本でいう労働組合法）35条1項1、2、4号によると、配転は不当労働行為の一例として挙げられている。
- ³ 邱駿彦「調職」臺灣勞動法學會編『勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望（二版）』（新學林、2009年）148頁、黃程貫『勞動法（改訂版）』（國立空中大學、2002年）460－461頁、簡慧茹等（編）『企業内部調動原則與合法性判斷之研究』（勞動部勞動及職業安全衛生研究所、2023年）7頁、臺北地方法院88年度勞簡上字第6號民事判決（1999年）
- ⁴ 陳薏儀『我國與日本調職法理之比較研究』國立臺灣大學法律學研究所碩士論文（2008年）143頁。
- ⁵ 王秋明『職務輪調、職能發展與業務發展之關聯性研究—以A信用合作社為例』逢甲大學經營管理碩士在職學位學程碩士論文（2022年）2頁。
- ⁶ 詹雅雯『探討影響工作輪調效益之因素研究—以銀行從業人員為例』國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文（2007年）2頁。
- ⁷ 内政部（74）台内勞字第328433號通達（1985年）
- ⁸ 邱駿彦・前掲注2・159頁、陳薏儀・前掲注3・188頁。
- ⁹ たとえば、最高法院80年度台上字第286號民事判決（1991年）、最高法院86年度台上字第2354號民事判決（1997年）、最高法院87年度台上字第2211號民事判決（1998年）、最高法院92年度台上字第879號民事判決（2003年）
- ¹⁰ 王能君「労働契約法理の形成と立法化—配転および労働者の退職後競争禁止義務—」早稲田大学法務研究論叢第3号（2018年）136－137頁。また、1990年代の半ばから2008年までの台湾裁判例を分析する文献として、陳薏儀、前掲注3がある。
- ¹¹ 王能君・前掲注9・137頁。
- ¹² 航空会社のエンジニアが外国へ配転された事案で、「使用者の配転命令が権利濫用となるかどうかを判断する際に、学説は、配転命令の業務上の必要性の有無および労働者が配転命令によって被った生活上の不利益の程度を総合衡量し、また使用者はその他の不当な動機や目的を持たないかを注意する必要があるとしている（下井隆史『雇用関係法』110～114頁）」と判示した台北地方法院85年度勞訴字第69號民事判決（1997年）
- ¹³ 「労働契約によって権利を行使し、義務を履行する際に、信義則によらなければならない、かつ公共の利益を違反してはならず、または他人に加害することを主たる目的としてはならない。使用者は労働者を配転させる際に、企業経営の必要性および配転の合理性を斟酌しなければならず、内政部によって定められた配転5原則に完全に依拠することはできない。」と判示した最高法院97年度台上字第1459號民事判決（2008年）
- ¹⁴ 王能君・前掲注9・137－138頁。
- ¹⁵ 陳薏儀・前掲注3・177－187頁。
- ¹⁶ 「5原則……は……配転を審査する判断枠組みとなっており、……配転が合法か、もしくは正当かどうかを判断する際に、……配転は業務上の必要性があり、……その他の不当な動機や目的を持っておらず、かつ労働者が配転命令によって被った不利益は社会通念上の程度を超えてはいけない」と判示した臺灣臺中地方法院92年度勞訴字第101號民事判決（2003年）
- ¹⁷ 立法院公報處『立法院公報』104卷89期351、354、358頁。
- ¹⁸ 「台湾勞基法第10－1条（配転）使用者は、労働者に配転させる場合、労働契約の規定に反してはならず、かつ以下の原則に符合しなければならない：
一 会社経営上の必要に基づき、かつ不当な動機および目的を有してはならない。ただし、法律は別の規定を有する場合、その規定に

従うこと。

- 二 労働者の賃金とその他の労働条件を不利益に変更しないこと。
- 三 配転先の職務内容は労働者の体力および技術を超えないこと。
- 四 遠隔地への配転の場合には、使用者は必要な協力を与えるべきこと。
- 五 労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れること。」

¹⁸ 邱駿彦・前掲注2・159-160頁。

¹⁹ 黄程貫・前掲注2・463-464頁。

²⁰ 学説を整理した論文として、王能君、王沛元「配転」臺北大學法律學院勞動法研究中心編『勞動法文獻研究－理解、分析與重構』（元照、2017年）122-141頁がある。

²¹ 王能君・前掲注9・141頁。

²² 台北地方法院85年度勞訴字第69號民事判決（1997年）・前掲注11。

²³ 最高法院97年度台上字第1459號民事判決（2008年）・前掲注12。

²⁴ 立法院第8回第2会期第8回會議議案關係文書、院総第1121号委員提案第14182号。

²⁵ 王能君・前掲注9・141頁。

²⁶ 周兆昱「台湾労働基準法の近時の改正に関する一考察」阪大法学67巻3-4号（2017年）209頁。同旨、王能君、王沛元・前掲注20・140頁。

²⁷ 陳旺聖「調職糾紛爭議之研究」勞動及職業安全衛生研究季刊27巻4号（2019年）120頁。

²⁸ 簡慧茹等・前掲注2・22頁。

²⁹ 簡慧茹等・前掲注2・31頁では日本の影響によって同条項が新設されたと指摘している。また、立法理由は、「労働者が配転によって受ける不利益は第1号から第4号に含まれているが、育児や家族の世話などの家庭生活の不利益が生じる可能性もある。特に12歳以下の子どもたちの登校と送迎、65歳以上の高齢者の介護などのことである。また、すでにいくつかの裁判例……は使用者は労働者の……育児と家族の世話の問題を配慮すべきという立場を示した。」とされる（前掲注16）

³⁰ 最高法院110年度台上字第43號民事判決（2021年）、配転によって労働者は小5と中2の子どもらの送迎に支障が生じる事案で、「使用者は労働者を配転しようとする場合、労働契約の規定に反してはならず、労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れることが、労基法10条の1の5号で定めている。その立法趣旨によると、配転命令権の行使は権利濫用禁止原則の制限を受けるべきであり、その判断基準は、当該配転命令は業務上の必要性和合理性の有無、および配転によって労働者への生活上の不利益の程度を、総合的に考慮すべきである。労働者は配転によって、一般的にその家庭の日常生活にある程度の不利益を与えている。しかし、右の不利益が一般通念上甘受すべき程度を超えるものではない場合、権利濫用ではない」と判示した。同旨、最高法院111年度台上字第305號民事判決（2021年台湾最高法院判決を参照した第二審の判断を肯認した）、最高法院110年度台上字第34號民事判決（文言は若干異なっているが、2021年台湾最高法院判決判旨を意識した判断と読み取れる）

³¹ 2021年台湾最高法院判決判旨を参照する下級審として、臺灣高等法院109年度勞上字第193號民事判決（2021年）、臺灣花蓮地方法院110年度勞訴字第17號民事判決（2021年、第二審：臺灣高等法院花蓮分院110年度勞上字第4號民事判決、2022年）、臺灣高等法院111年度勞上字第6號民事判決（2023年）、臺灣高等法院臺中分院110年度勞上更一字第2號民事判決（2022年）、臺灣高等法院111年度勞上字第128號民事判決（2023年）、臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第398號民事判決（2023年）、臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第38號民事判決（2023年）などがあり、それ以前の裁判例も、類似した判断枠組みを示しており、たとえば、臺灣新北地方法院105年度勞訴字第102號民事判決（2017年）、臺灣高等法院臺南分院108年度勞上字第24號民事判決（2020年）がある。

³² 妻とともに8歳以下の子ども二人（長女は軽度

障がい者である）と73歳の実母を扶養している労働者が離島に配転された事案で、「当該配転……時、Xの子どもは8歳未満であるところ、当該配転によって、労働者をその家族から離され、本来の生活が維持できず、その家庭生活と普段の生活習慣に大きな変更をもたらす。かつ、Xの勤務地は金門になるところ、その交通手段は飛行機と船しかなく、……使用者は家賃手当と交通手当を給付しておらず、……労働者は家賃と……交通費用がかかり、しかもその高齢の母を扶養する必要がある。……したがって、当該配転によって労働者とその家庭の生活への不利益は、一般社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものである。……当該配転は勞基法10条の1の……5号を違反し、無効である」と判断した臺灣高等法院111年度勞上字第6號民事判決（2023年）、臺灣高等法院臺中分院110年度勞上更一字第2號民事判決（2022年）、臺灣新北地方法院105年度勞訴字第102號民事判決（2017年）[臺灣高等法院106年度勞上字第47號民事判決（2017年）]、臺灣高等法院107年度重勞上字第32號民事判決（2019年）、臺灣高等法院111年度勞抗字第73號民事裁定（2023年）、臺灣高等法院107年度勞上字第89號民事判決（2019年）

³³ 台北市内の他の支店へ配転された事案で、「Xの住所から……配転先への時間が6－8分しか増えていないところ、……保育園を経由して配転先への時間はさらに5分しか増えてない。……かつ、Xが主張した家庭生活と子どもの送迎の状況からすると、距離が遠いなど交通不便の事情はなく、明らかに一般通念上甘受すべき程度を超えるものではない。……労働契約に照らすと、……Xは二つの支店（筆者注：配転元とA支店）で労務を提供する事実があると言える。そうすると、Xの自宅からA支店までは……勤務地の範囲に属して予測できるところ、配転先までの距離はA支店までの距離より近く、労働契約の内容によってYはXの勤務地を変更することができるので、（筆者注：本件配

転は）労働者の家庭生活の利益に不当な影響がなく、勞基法10条の1の配転5原則に合致している」と判断した臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第398號民事判決（2023年）、臺灣雲林地方法院108年度勞訴字第5號民事判決（2019年）[臺灣高等法院臺南分院108年度勞上字第24號民事判決（2020年）／最高法院110年度台上字第43號民事判決（2021年）／臺灣高等法院臺南分院110年度勞上更一字第2號民事判決（2021年）]、臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第100號民事判決（2020年）[臺灣高等法院109年度勞上字第193號民事判決（2021年）／最高法院111年度台上字第305號民事判決（2022年）]、臺灣高等法院臺中分院110年度勞上更一字第2號民事判決（2022年）

³⁴ 臺灣高等法院111年度勞上字第6號民事判決（2023年）、臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第154號民事判決（2021年）、臺灣高等法院107年度重勞上字第32號民事判決（2019年）

³⁵ 元の業務がなくなったために台中から台北へ配転された事案で、「Yは台中でXに仕事をつかせることができないため、台北への配転は必要であり、業務上の必要性がある。しかし、Xの住所は台中であり、勤務地が台北に変更される場合において、……通勤では、その通勤時間または…交通費が増えることとなり、……単身赴任では、家賃の支出が増えるほか、その家族を世話することもできなくなるので、労働者の生活に明らかに大きな不便を与える。それにもかかわらず、YはXを……配転をする際に、どのような補助または必要な協力を提供できるかを告げておらず、……そのため、Xの本件配転は勞基法10条の1の原則を違反するという主張が認められないわけではない」と判断した臺灣高等法院109年度勞上字第144號民事判決（2020年）、臺灣高等法院111年度勞上字第128號民事判決（2023年）、臺灣高等法院111年度勞上字第6號民事判決（2023年）、臺灣高等法院107年度重勞上字第32號民事判決（2019年）

³⁶ 中国から台湾への配転の事案で、その判決は、

「Xを台中の工場に配転する場合、台中の工場と蘇州の往復は、……、時間がかかりすぎるほか、交通費用も高いので、Xの経済力で負担できるものではない。かつ、Yは……Xに寮または必要の補助と協力を提供することは示していない。そのため、当該配転によって、……Xの労働条件は不利益に変更する。……また、当該配転は……遠隔地への配転であるところ、YはXに……何らかの協力を提供するとの疎明がない。さらに、……当該配転によって、Xはその家族とは離れをせざるを得ず、……Xの家庭生活と生活習慣に重大な変化にもたらし、……不利益が社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものである」として、勞基法10条の1の違反があると判断した臺灣高等法院111年度勞上字第128號民事判決（2023年）がある。

³⁷ 臺灣高等法院111年度勞上更一字第2號民事判決（2023年）は、労働者が仕事でミスをしたことに加え、会社の指示に従わないため、新竹から台中へ配転された事案で、「20年以上働いている62歳の労働者には、長時間通勤または家族との別居の適当性、その本人と家庭生活に与える影響の大きさなどに関して、当該配転命令は何らかの説明とアセスメントを示しておらず、労働者とその家庭生活の利益も明らかに考慮していない。……以上を総合すると、……当該配転命令は、勞基法10条の1の規定を違反し、配転の効力が生じない」と判断した。

³⁸ 臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第154號民事判決（2021年）は高雄から台北への配転の事案で、「当該配転命令は業務上の必要性があるか否かに関して、疑問がある。また、当該配転命令前Xの勤務地は高雄であり、配転後の勤務地は台北で、両者の距離はかなり遠いので、Yは必要な協力を与えるべきである。たとえば、……通勤手当の補助、家賃、生活手当、家族手当などの提供によって、Xは家庭生活の面倒もできる。しかし、Yは一回限りの引越し手当しか支給しておらず、他の協力は全くない、あるいは明らかに不十分であるので、必要の協力を提供

してないと認められ、かつ、労働者とその家庭生活の生活利益も考慮していない。したがって、当該配転命令は勞基法10条の1の1号、4号と5号を違反し、無効である」と判断した。Yは家賃、生活手当、家族手当など必要の協力を提供することによって、Xは家庭生活の面倒もできるはずにもかかわらず、Yは一回限りの引越し手当しか支給していないので、勞基法10条の1の4号と5号を違反した判断だと考えている。

³⁹ 周兆昱・前掲注26・209頁。

⁴⁰ 育児介護休業法（「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律」）26条「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」

⁴¹ ただし、台湾勞基法10条の1第5号は、「就業の場所の変更を伴う」配転と労働者の「子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる」状況に限らないうえ、「労働者とその家庭生活利益」はかなり抽象的で広く解釈することができるので、育介法26条との異なるところも両者を比較する際に、注意すべきである。

⁴² 東亜ペイント事件・最二小判昭和61・7・14労判477号6頁。

⁴³ 判例タイムズ606号30頁、下井隆史「転勤命令が権利の濫用にあたらないとされた例－東亜ペイント事件上告審判決（最判昭和61.7.14）」判例時報1212号（1987年）211頁。

⁴⁴ 本久洋一「配転－東亜ペイント事件」『労働判例百選〔第7版〕』別冊ジュリスト165号（有斐閣、2002年）76頁、龔敏「配転－東亜ペイント事件」『労働判例百選〈第10版〉』別冊ジュリスト257号（有斐閣、2022年）126－127頁、長谷川聡「配転－東亜ペイント事件」沼田ほか編『労働法における最高裁判例の再検討』（旬報社、2022年）262頁。

- ⁴⁵ 判例タイムズ606号30頁民集登載判例ではない
本判決にはいわゆる調査官解説がないので、判
例タイムズの解説欄を引用した。
- ⁴⁶ 大阪地判昭和57・10・25労判399号43頁。
- ⁴⁷ 大阪高判昭和59・8・21労判477号15頁。
- ⁴⁸ 下井隆史・前掲注43・214頁、菅野和夫『労働
法〔第12版〕』（弘文堂、2020年）731頁、萩澤
清彦「配転―東亜ペイント事件」『労働判例百
選〔第5版〕』別冊ジュリ101号（有斐閣、1989
年）39頁、國武輝久「配転命令権と権利濫用―
東亜ペイント事件」増刊ジュリスト昭和61年度
重要判例解説887号（有斐閣、1987年）208頁、
富永晃一「配転―東亜ペイント事件」『労働判
例百選〔第9版〕』別冊ジュリスト230号（有斐
閣、2016年）127頁。
- ⁴⁹ 西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール 労働
基準法・労働契約法（第2版）』（日本評論社、
2020年）408頁〔奥田香子〕、荒木尚志ほか編『注
釈労働基準法・労働契約法 第2巻』（有斐閣、
2023年）426頁〔原昌登〕。
- ⁵⁰ 同旨、水町勇一郎『詳解労働法（第3版）』（有
斐閣、2023年）536頁、名古屋功「人事異動」
西谷敏、根本道編『労働契約と法』（旬報社、
2011年）216頁。業務上の必要性のみを独立し
て判断していると指摘している見解として佐藤
敬二「配転―東亜ペイント事件」『労働判例百
選〔第6版〕』別冊ジュリスト134号（有斐閣、
1995年）67頁。
- ⁵¹ 黄馨慧「配転規制法理の形成と発展」本郷法政
紀要8号（1999年）280頁。
- ⁵² 奥山明良「配置転換命令と業務上の必要性（最
二小判昭和六一・七・一四）」法学教室76号
（1987年）105頁。
- ⁵³ 黄馨慧・前掲注51・280頁。
- ⁵⁴ 西村健一郎「転勤拒否を理由とする懲戒解雇の
効力」法学セミナー383号（1986年）107頁。
- ⁵⁵ 川田琢之「アトピー性皮膚炎に罹患した幼児を
持つ共働きの総合職男性労働者に対する転勤命
令が権利濫用により無効とされた事例―明治図
書出版事件」ジュリスト1275号（2004年）186頁。
- ⁵⁶ 菅野淑子「配転―東亜ペイント事件」『労働判
例百選〔第8版〕』別冊ジュリ197号（有斐閣、
2009年）139頁、本久洋一・前掲注44・77頁。
- ⁵⁷ 佐藤敬二・前掲注50・67頁。
- ⁵⁸ 長谷川聡「労旬70周年記念連載企画最高裁判例
法理の再検討（12）配転：東亜ペイント事件」
労働法律旬報1966号（2020年）41頁参照。
- ⁵⁹ 使用者が労働者の単身赴任の不利益を軽減・緩
和する措置をとったことは、配転命令の権利濫
用性（労働者の被る不利益性）を緩和する要素
として考慮に入れると述べている見解として、
水町勇一郎・前掲注50・540頁、菅野和夫・前
掲注48・732頁参照。
- ⁶⁰ 雇用機会均等法旧28条1項「事業主は、その雇
用する女性労働者について、必要に応じ、育児
休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女性労
働者の申出により、その女性労働者が育児のた
め一定期間休業することを認める措置をいう。）
に実施その他の育児に関する便宜の供与を行う
ように努めなければならない。」その後、平成
3年5月15日に育児休業等に関する法律の立法
によって、雇用機会均等法旧28条は削除された。
- ⁶¹ 菅野淑子・前掲注56・139頁、富永晃一・前掲
注48・127頁。
- ⁶² 龔敏・前掲注44・127頁。
- ⁶³ 菅野和夫・前掲注48・732頁、同旨、林弘子「育
児・介護と使用者の責務」角田邦重ほか編『労
働法の争点〔第3版〕』（有斐閣、2004年）233頁。
- ⁶⁴ ⑧事件では、以上のほか、労働者の勤務状況も
考慮されているものの、労働者が、転勤命令の
拒否によって懲戒解雇されたので、裁判所は、
この事実引っ張られ、その判断の理由付けを
基礎づけるものにすぎず、特別な意味があるこ
とは思われない。
- ⁶⁵ 菅野淑子・前掲注56・139頁、本久洋一・前掲
注44・77頁。
- ⁶⁶ 斎藤周「労働者の家族責任と育児介護休業法の
役割―厚生労働省『育児休業、介護休業等育児
又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
の一部を改正する法律案』の検討」労働法律旬

報1503号（2001年）9－10頁。

- ⁶⁷ また、政府提出法案の修正内容は育児法26条と関係ないので、その紹介はここで割愛する。大塚弘満「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律」ジュリスト1219号（2002年）97頁参照。
- ⁶⁸ 第百五十一回国会衆議院会議録第三十七号平成十三年六月八日3頁。
- ⁶⁹ 厚生労働委員会会議録第七号平成十三年十一月八日（参議院）18頁、第百五十三回国会衆議院会議録第五号平成十三年十月三十一日29頁。今は、令5・4・28雇均発0428第3号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の内容をそのままになっている。
- ⁷⁰ 第百五十三回国会衆議院会議録第四号平成十三年十月二十六日6頁。
- ⁷¹ 厚生労働委員会会議録第七号・前掲注69・18頁。
- ⁷² 第百五十三回国会衆議院会議録第四号・前掲注70・29頁。
- ⁷³ 厚生労働委員会会議録第七号・前掲注69・28頁。今は、雇均発0428第3号・前掲注69の内容をそのままになっている。
- ⁷⁴ 雇均発0428第3号・前掲注69。
- ⁷⁵ 斎藤周・前掲注66・17頁。
- ⁷⁶ 菅野和夫『労働法（第六版）』（弘文堂、2003年）428頁。
- ⁷⁷ 大脇雅子「育児・介護休暇法の改正と今後の課題」労働法律旬報1519号（2002年）29頁。
- ⁷⁸ 大村賢三『こうして法律は生まれた回想・育児休業法後編法律の誕生と成長の軌跡』（早稲田出版、2011年）42頁。
- ⁷⁹ 水町勇一郎「家族の看護・介護を行っている労働者への配転命令における手続と配慮——ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件」ジュリスト1312号（2006年）171頁、同旨、名古道功・前掲注50・214頁。
- ⁸⁰ 荒木尚志『労働法〔第5版〕』（有斐閣、2022年）478頁、柴田洋二郎「育児介護法の課題」日本

労働法学会編『講座労働法の再生第4巻：人格・平等・家族責任』（日本評論社、2017年）287頁、緒方桂子「東亜ペイント事件最高裁判決再考——「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」と家族——」沼田ほか編『社会法をとりまく環境の変化と課題——浜村彰先生古稀記念論集』（旬報社、2023年）211、219頁。また、権利濫用判断に影響を与えるもののみ言及している見解として、水町勇一郎・前掲注50・539頁がある。

- ⁸¹ 高橋賢司「ワーク・ライフ・バランスと配置転換」ジュリスト1383号（2009年）103頁。
- ⁸² 小宮文人「東亜ペイント最高裁判決の意義と今後の課題」小宮文人〔ほか〕編『社会法の再構築』（旬報社、2011年）94頁。
- ⁸³ 名古道功・前掲注50・216－218頁。
- ⁸⁴ 三井正信「配転法理をめぐる若干の検討」広島法学45巻1号（2021年）83頁。
- ⁸⁵ 富永晃一・前掲注48・127頁。
- ⁸⁶ 和田肇『人権保障と労働法』（日本評論社、2008年）161頁。
- ⁸⁷ 菅野淑子・前掲注56・139頁。
- ⁸⁸ 権利濫用に当たるという結論の後、「不当な動機や目的をもって上記各命令がなされたものと認めるに足るまでの的確な証拠はない。」という付言がある。
- ⁸⁹ 地裁は、「NWソリューションセンタ（筆者注：第1回目の配転）の配転には業務上の必要性は認められるものの、IPプロジェクト（筆者注：第2回目の配転）への配転は業務上の必要性が認められない。一方、配転障害事由としての介護の必要性は大きく、NWソリューションセンタへの配転においても」と示したことに対し、高裁は、「業務上の必要性が認められるものの、この必要性は前記のようなものであって、その内容に徴すれば、E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難いのに対し」と示した。
- ⁹⁰ 裁判所は、「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」と判示している。

⁹¹ ⑧事件も、「我が国の労働環境においては、配転に伴って単身赴任を余儀なくされることは必ずしも珍しくないから、通常甘受すべき程度を著しく超える家庭生活上の不利益が生じるとは認め難い」と判示した。

⁹² ③事件では、業務上の必要性を認められていない。④事件は、業務上の必要性が高いと判断したうえ

で、労働者の家庭事情などを比較し、濫用判断をしている。

⁹³ 労働契約法第3条第3項の配慮の要請は、濫用判断において影響を与えるものと述べている見解として、荒木尚志・前掲注80・478頁、緒方桂子「労働契約の基本原則」西谷敏、根本道編『労働契約と法』（旬報社、2011年）50－51頁、水町勇一郎・前掲注50・539頁、小宮文人・前掲注82・97－98頁、高橋賢司・前掲注81・103頁がある。

⁹⁴ 水町勇一郎・前掲注79・171頁、同旨、名古屋功・前掲注50・214頁。

⁹⁵ 和田肇・前掲注86・161頁。

⁹⁶ 同旨、川田琢之・前掲注55・186－187頁。

⁹⁷ 菅野淑子・前掲注56・139頁。

（じゅう ほんゆう 北海道大学大学院法学研究科修士課程修了）