

最新！人事労務トピックス 2026年6月号

アタックス・ヒューマン・コンサルティング

齋藤 安依

収録日：2026年5月15日



今回取り上げるのは…

配置転換

今回のテーマ

配置転換とは？

企業が雇用する労働者の**職務内容**や**勤務場所**を長期間に渡って変更すること

該当するもの

部署異動
職種変更
転勤
出向・転籍

該当しないもの

応援
(短期的な業務変更)
出張
(短期的な場所の変更)

配置転換を行う
メリット

適材適所の配置、人材育成、組織の活性化、人員調整

配置転換を行う
デメリット

生産性の低下、**離職者の発生リスク、労使紛争発生リスク**

1. 配置転換に関わる法的な定め
2. 判例のご紹介
3. ポイント
4. まとめ



配置転換に関わる法的な定め

労働契約法

業務上の必要性がなく、不当な動機に基づく配置転換を行ってはならない。
個別の労働契約で職務や勤務地が限定されている場合の配置転換を行ってはならない。

労働基準法

就業規則に、配置転換に関する規定をしなければならない。
労働契約締結時に、就業場所・業務の将来の変更の範囲を明示しなければならない。

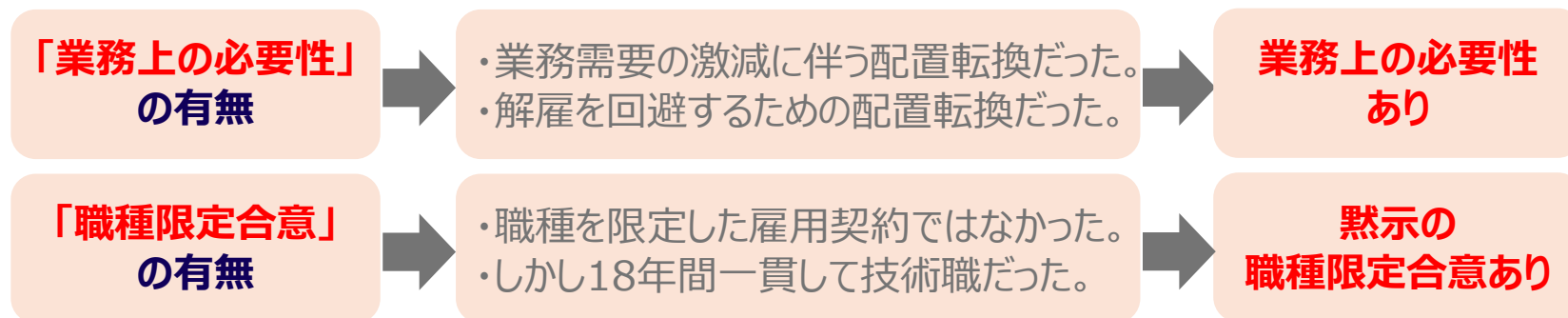
男女雇用機会均等法

性別を理由とした、不当な配置転換をしてはならない。

判例のご紹介①

裁判年月	大阪高等裁判所 令和7年1月23日判決
事案の概要	労働者Aは、約18年間にわたり、技術職として勤務していた。 会社は、Aの業務需要の激減に伴い、別部署への配置転換を行った。 事前に、会社からAに対する打診や、本人の同意はなかった。 労働者Aは、これが「職種限定合意」に違反するとして損害賠償を求めた。
判決内容	当該配置転換は違法と判断した。 会社に対し、労働者Aへの損害賠償（88万円）の支払いを命じた。 （その後解決金2,000万円で和解）

● 主な争点

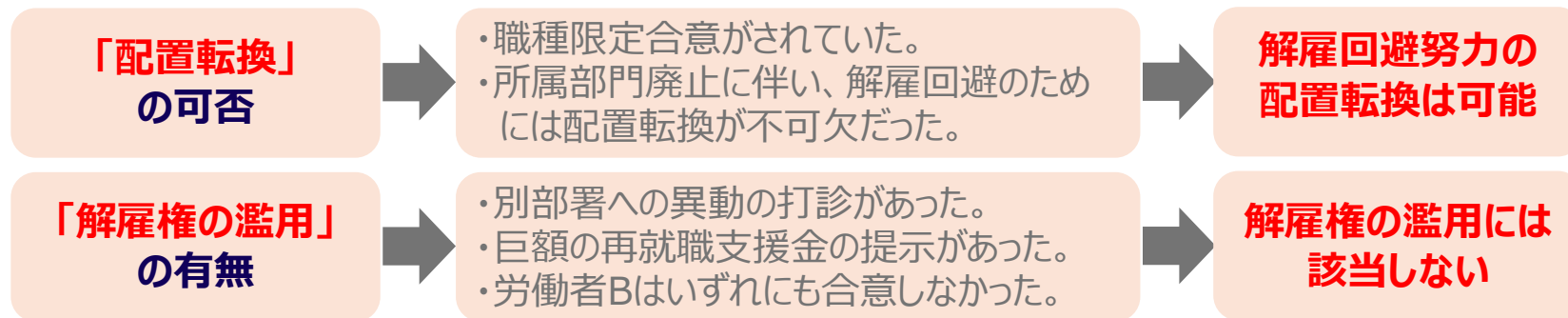


黙示とは言え、職種限定合意がある以上、業務上の必要性があるとしても、
会社は労働者の同意を得ることなく、他の職種への配置転換を命ずる権限を、そもそも有していない。

判例のご紹介②

裁判年月	東京地方裁判所 令和6年9月20日判決
事案の概要	労働者Bは、職務の限定された専門職として雇用されていた。 労働者Bの所属する部門が廃止となり、別部署への異動の打診や、巨額の再就職支援金の提示もあったが、いずれにも労働者Bは同意しなかった。 結果として、整理解雇となった。 労働者Bは、これが解雇権の濫用であるとして提訴した。
判決内容	解雇権の濫用には該当しない。 解雇回避努力のための、職種限定社員の配置転換提示は問題ない。

● 主な争点



職種限定の社員に対し、一方的な配置転換を命じることができないものの、
解雇回避努力のための配置転換提示は問題ない。
十分な解雇回避努力をした結果の不合意による整理解雇は、解雇権の濫用とは言えない。

ポイント

配置転換を行うためには・・・

・配置転換そのものの合理性

- ・配置転換命令権があること
- ・権利の濫用に当たらないこと

・労働者への配慮

- ・家庭の事情への配慮義務を尽くすこと
- ・信義則上の義務を尽くすこと

これらのポイントを欠いた配置転換を行うと・・・



最悪の場合、労使紛争に発展する
(金銭的損失、社会的信頼の損失)

・配置転換命令権があること

配置転換を命じる大前提として、会社に配置転換命令権があることが必要となる。
(労働基準法、労働契約法)

☑ 就業規則と労働条件の記載内容を確認

就業規則や労働条件に「業務の都合により、異動や配置転換を命じることがある」旨の明確な規定があるか確認する必要がある。労働条件に職種や勤務地を限定する記載がある場合は、その範疇を超えた配置転換を、会社が一方的に行うことはできない。また、長期間に渡って職種や勤務地の変更がない場合には、労働条件において限定されていない場合でも、「黙示の限定合意」があったと判断される場合もある。

☑ 職種、勤務地の限定合意の有無を確認

労働契約法第8条に基づき、労働条件の変更には労使の合意が必要となる。採用時に「勤務地を東京に限定する」「営業職に限定する」といった限定合意がある場合、本人の同意なしに配転を命じることは違法となる。

ポイント

・権利の濫用に当たらないこと

就業規則に根拠があっても、むやみに配置転換を命じて良いわけではない。
次の3つの場合に該当する場合は、配置転換命令が無効と判断される根拠となる。
(労働契約法第3条5項、最高裁昭和61年7月14日判決)

☑ 業務上の必要性が存在しない場合

「なぜその人でなければならないのか」「なぜその部署に必要なのか」という合理的な理由が必要となる。

☑ 不当な動機・目的をもってなされた場合

特定の人を退職に追い込むため（嫌がらせ、追い出し部屋への異動）、内部告発に対する報復、組合活動への嫌悪など、業務とは無関係な不当な目的での配転は違法となる。

☑ 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」を負わせる場合

通勤時間が極端に長くなり健康を害する恐れがある、本人の重い持病の治療が継続できなくなるなど、労働者に過酷な負担を強いる場合は無効と判断されやすくなる。



これらに該当する配置転換命令は、無効となる。

ポイント

・家庭の事情への配慮義務を尽くすこと

転居を伴う配置転換（転勤）の場合、従業員の家庭環境への配慮が法律で義務付けられている。

（育児・介護休業法第26条）

☒ 子の養育を行うことが困難になる場合

例：子どもが重度のアレルギー疾患で、現在の主治医から離れられない。

☒ 家族の介護を行うことが困難になる場合

例：配偶者が重病で、本人が介護をしなければならない。

 **これらの事情に会社が一切の配慮（事情聴取や代替案の検討など）をせず
転勤を強行した場合、配置転換命令が無効とされたり、損害賠償請求が
行われるリスクがある**

ポイント

・信義則上の義務を尽くすこと

法的な要件を満たしていても、一方的な通告は従業員の不満を招き、紛争の火種になる。
(労働契約法第3条4項)

☑ 事前の面談と理由の説明を行う

なぜあなたにこの部署に行ってほしいのか（期待する役割やキャリアパスなど）、業務上の必要性を丁寧に説明する。

☑ 事情のヒアリングを行う

本人の健康状態や家庭の事情（育児・介護など）に問題がないか、事前にヒアリングを行う。

☑ 十分な猶予期間を与える

特に転居を伴う場合は、引越しや家族の準備等のために、就業規則に則った十分な期間をあけて内示を出すことが重要となる。

まとめ

配置転換は・・・

社内の人員配置、ジェネラリスト育成、組織活性化などに有効になり得る手段である。

一方で・・・

労働者に負担になる可能性もあり、適切に進めないとトラブルに発生するリスクが高まる。



適切に進めるためには・・・

- ☑ 会社で配置転換命令権があることを確認した上で行うこと
- ☑ 配置転換そのものが合理的なものであること
- ☑ 労働者に対して十分な配慮を行うこと

参考文献・URL

厚生労働省 モデル就業規則

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

厚生労働省 令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



アタックス・ヒューマン・コンサルティングでは、無料相談を受け付けています。
内容に関するご質問等は、コーポレートサイトよりいつでもお問い合わせください。

URL : <https://www.attax.co.jp/human/>