

2026 年 4 月 13 日

「LT 会」会報第 26-04 号(総 285 号)

上海良图商务咨询有限公司(LTCC)

企業による一方的配置転換についての実務ポイント

近年の労働紛争案件においては、「配置転換」に起因するトラブルが増加しています。法的枠組みの下で企業の雇用管理上の自主権を行使し、企業の経営上の必要性和労働者の権益とのバランスをいかに図るかは、企業にとって重要な課題となっています。今回の会報では、法的規定および司法実務を踏まえ、企業による一方的配置転換に関する実務上のポイントを解説します。

一、企業による一方的配置転換に関する状況および法的根拠

状況	法的根拠	留意事項
労働者が医療期間満了後も元の業務に従事できない場合	● 『労働契約法』第四十条第（一）項	✓ 禁忌職位への配置は禁止 ✓ 協議による調整を優先 ✓ 配置転換後の待遇は原則として低下させない
女子従業員の妊娠期、授乳期における保護の必要性	● 『女子従業員労働保護特別規定』第六条	✓ 医療機関の証明が必要 ✓ 配置転換後の労働強度の軽減に伴う賃金減額は禁止 ✓ 悪意のある遠隔地配転は禁止
職業病および健康上の事由	● 『職業病防治法』等	✓ 従業員の待遇を損うことは禁止
労働者が業務を全うできない場合	● 『労働契約法』第四十条第（二）項	✓ 元の職位に適任でないことを証明し、業績評価などの客観的な証拠を保存 ✓ 下位者淘汰を不適任認定に代えてはならない
客観的な状況に重大な変化が生じた場合	● 『労働契約法』第四十条第（三）項	✓ 企業の合併、分割、分公司閉鎖、国家政策の変化による移転・操業停止などに適用 ✓ 不合理的な待遇低下は禁止
企業の生産運営の必要性	● 『就業促進法』第八条 ● 『労働契約法』第四条	✓ 経営上の必要性、目的の正当性を備えること ✓ 侮辱的または懲罰的な内容とならないこと ✓ 配置転換後の待遇は原則として低下させない

二、案件説明および司法観点

上海市徐匯区人民法院は、企業による一方的配置転換の合理性について体系的な回答（（2023）滬 0104 民初 18489 号）を以下の通り示しており、実務上の参考価値が高い。

1. 案件概要

L 氏は上海ある会社営業部のマネージャーであった。同社は、L 氏の外国語能力の不足、業務調整の必要性、および 2022 年度の評価結果が E ランク（職務に適任しない）であることを理由として、L 氏をエンジニアリング部のアシスタントへ一方的に配置転換をした。これに対し、L 氏は配置転換を拒否し、引続き元の職位で勤務しながら、メールなどの手段を通じて異議を申し立て、労働契約の協議解除を提案した。同社は書面による警告を行った後、「配置転換および上司の業務指示に従わず、重大な規律違反に該当する」として労働契約を解除した。

2. 司法観点

会社側の配置転換に合理性を欠くため、違法解除と認定された。 裁判所の観点は以下の通りである。

審査基準	裁判所観点
配置転換の理由が十分かどうか	➤ 会社側は業務調整を主張したが、L 氏のみを対象とし、他の営業マネージャーは対象とされなかった理由を説明していない。 ➤ L 氏の 2021 年度の評価結果は会社側が主張した「中下位」ではない。 ➤ 2022 年度の評価結果「E ランク」は会社の一方的判断であり、客観的根拠が不足している。 ➤ L 氏に海外業務の機会を与えないまま、不適任と認定したことは明らかに偏っている。
配置転換内容の合理性	➤ L 氏は長年営業部で勤務しており、「マネージャー」から「エンジニアリング部のアシスタント」への配置転換は、職位の性質と内容に根本的な変化をもたらした。 ➤ 配置転換後の待遇は変わらないとされたが、職位ランクや将来性は明らかに低下し、降格および侮辱的な内容に該当する。
労働者の拒否行為が重大な規律違反に該当するかどうか	➤ L 氏は継続的に異議を訴えつつも、常に元の職位で勤務しており、欠勤や消極的な勤務行為はなかった。 ➤ 会社側は L 氏の行為に対して書面による警告処分を行った後、更なる追加の対抗行為がない段階で、協議の翌日に再び以前の行為を理由に契約解除処分を行ったことは、重複的な処理に該当する。

三、企業による一方的配置転換についてのリスク予防措置

企業による一方的配置転換は、企業の雇用管理上の自主権と労働者の権益保護が交錯する領域である。配置

転換の合理性に対する司法審査が厳格化する中、企業においては以下のリスク予防措置を講じる必要がある。

1. 制度および契約内容の整備

就業規則において、配置転換の適用状況、手続き、給与調整ルールおよび他地域への配置転換に係る補償などを明確に定める。労働契約における配置転換条項は、条件、範囲および手続きを明確に定め、「甲方は必要に応じて職位を調整できる」などの曖昧な表現を避ける。こうした内容は、労働審裁において無効な約定と認定される可能性がある。

2. 民主的プロセスおよび工会告知手続きの履行

関連規則制度においては、従業員代表大会または全従業員の討論を経て制定し、工会または従業員代表との平等な協議の上で公示するという民主的プロセスを履行しなければならない。大量の配置転換や重要なポストの調整については、事前に工会に通知し、意見を聴取する。

3. 配置転換の合理性確保

配置転換は経営上の必要性、目的の正当性に適合し、新たな職位は労働者の能力に見合ったものとし、原則として給与および労働条件を低下させてはならない。勤務地に著しい変化が生じた場合、利便性を図る措置を提供し、手続き上は知情権と異議権を確保する必要がある。

4. 告知および協議義務の履行

配置転換の理由と根拠を事前に通知して説明し、十分な協議を行い、その過程を記録する。労働者の意見を尊重し、誠実性と手続きの正当性を確保することが重要である。

5. 証拠資料の保存

配置転換の理由、判断の根拠、協議の記録、通知・送達の証憑、労働者の異議およびその対応記録、履行状況、工会の意見などを含む、体系的な証拠資料を保存し、争訟が発生した場合の立証に備える。

6. 労働者の拒否行為への法的対応

労働者が正当な理由なく配置転換を拒否した場合、証拠を確保したうえで書面により期限内の赴任を催告する。配置転換が適法かつ合理的で、規則制度において指示に従わない場合は重大な規律違反に該当すると明確に定められていれば、法定の手続きを経て適法に労働契約を解除することができる。

以上の通り、一方的配置転換は企業の雇用自主権を体現する重要な手段であるものの、運用を誤れば従業員の不満、損害賠償の請求、さらには違法な契約解除など、法的リスクを引き起こしやすいと考えられます。企業におかれは常に以下の原則を踏まえ、労働関係の安定と経営効率向上の両立を実現する必要があると言えます。

- 根拠の明確化：法律や制度や契約の根拠を備え、事実上の裏付けを確保する
- 合理性の確保：目的の正当性、内容の合理性を確保、労働者の権益を損なわない
- 手続きの適正化：手続きの規範性を確保、労働者の知情権と異議権を尊重、対立の激化を回避する

以上