

# 相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。  
WEB労政時報では過去からの  
全3898問のQ&Aが検索・閲覧可能。

## 転勤関係

# Q

### 転勤に伴い、住所変更を役所等に届け出る際の費用は会社が負担すべきか

当社で転居を伴う転勤を命じた従業員から、「もともと会社の命令で転勤したのだから、役所に住所変更を届け出る際の交通費や住所変更に伴う自動車の変更登録をする際の登録手数料も会社が負担すべきではないか」との意見が寄せられました。当社では転勤に際して「支度料」を支給していますが、規定では支給基準を「住居変更に伴う生活必需品購入費用等に充てるため」とだけ定めており、明確に「住居変更に伴う諸手続きのための費用」とは位置づけていません。法的な見地からは、どこまでを会社が負担すべきでしょうか。

(愛知県 M社)

# A

個別の異なる事情の費用負担に対して、会社が負担に應ずるか否か、また費用を負担する場合にどのような基準で支払うかは法的には定めがなく、会社の自由である。現在の手当の目的を超えて費用を負担するのであれば、不公平のないように費用負担について詳細な基準を設けて対応すべきである

回答者 鈴木隆司 すずき たかし 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. 転勤命令の根拠

転勤命令の根拠について直接規定する法律はありませんが、一般には、就業規則等に定めがあれば、個別的同意がなくても転勤を命令することができると考えられており、使用者の転勤命令権の濫用には当たらないとされています。

東亜ペイント事件(最高裁二小 昭61. 7.14判決)では、就業規則や労働協約等に業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に全国への転勤が頻繁に行われており、労働契約に労働者と使用者の間で勤務地や職務を限定する合意がされていないという事情の下では、個別的同意なしに勤務場所を決定し、転勤を命ずる権限を有するとされています。

東亜ペイント事件では、使用者は業務上の必要

に应じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるかとされていますが、転勤は一般に労働者の生活に影響を与えるものであるため、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としました。具体的には、①業務上の必要性がない場合、②他の不当な動機・目的をもってなされた場合、③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場合等、特段の事情がない場合については、転勤命令権の濫用として無効とされています。ただし、業務上の必要性については、当該転勤先への移動が余人をもって容易に替えがたいといった高度の必要性に限定するのは相当ではなく、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、肯定すべきとしました。

前記東亜ペイント事件では、神戸営業所から名古屋営業所への転勤（後任補充）について、転勤命令が業務上の必要性があり、同居していた母親（71歳）、妻（28歳）および長女（2歳）と離れて単身赴任を強いられるという家庭生活上の不利益は転勤に伴う通常甘受すべき程度のものであり、転勤命令は権利の濫用に当たらないと判断しました。

## 2. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無が問題となったケース

労働者が転勤を拒否する理由には、夫婦共稼ぎ、住宅の管理、病気、育児・介護などがあります。しかし、転勤命令が業務上の必要性があり、不当な動機・目的がない場合でも、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転勤命令権の濫用に該当するか否かは、判例により分かります。

帝国臓器製薬事件（最高裁二小 平11. 9.17判決）では、夫婦共稼ぎにより単身赴任となった労働者について、二重生活に伴う家庭生活に経済的負担が生じるが、通常甘受すべき程度を著しく超えないとされました。この事件の場合、特別に別居手当として1年間で約16万円を支給し、社宅として単身赴任者用住宅を提供し、家族帯同を選択した場合には、社宅の確保および持ち家の管理を申し出るなど、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ていたことで転勤命令権が有効とされています。

一方、ネスレ日本事件（大阪高裁 平18. 4.14判決）では、家族の病気や介護において、妻が非定型精神病に罹患しており、母親が要介護状態にあった労働者に対する姫路工場ギフトボックス係の廃止による霞ヶ浦工場への転勤命令は、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益と判断し、権利の濫用に当たるとされました。この事件では、

会社が転勤規定等に基づいて、交通費、宿泊費、引っ越し費用、転勤休暇および赴任支度料等を支給するとしており、経済的援助を尽くしていると判断されつつも、不利益が金銭的なもののみでなく、家族的または精神的な不利益も含み、後者のほうが多大であり、経済的支援の範囲での埋め合わせでは補填し得ないとしています。

また、労働者の母親が要介護者であったことについて、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また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または介護の状況に配慮しなければならない（育児・介護休業法26条）としており、転勤を避けられるのであれば避け、避けられない場合には、より負担が軽減される措置を講じるように求めており、その配慮が十分でなかったとしています。

## 3. ご質問に対する回答

ご質問のケースは、単身赴任なのか家族帯同赴任なのか、どのような事情が分かりませんが、病気や介護の事情がないとすれば、転勤命令が業務上の必要性があり、不当な動機・目的がなく、通常甘受すべき程度を超えない場合には有効と考えられます。

転勤に伴う費用負担や手当支給について法的な規定はないものの、支度料、転勤日当、転勤交通費、荷造運送費、別居手当、一時帰省往復交通費として支給されることが多くの企業で行われています（『労政時報』第3889号-15. 6.12の「国内転勤に関する実態調査」）。

実務的には、転勤の態様は個人ごとに異なるものであり、ご質問の費用を負担するか否かを個々に対応することは不公平になることがありますので、費用を負担するのであれば、詳細な基準を設けて対応すべきではないでしょうか。