

配置転換・降格を 命じられたとき

転勤・異動・出向・降格。よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します

労働局への「出向・配置転換」の相談

12,682件

民事上の労働紛争の相談のうち3.9%（令和7年度）

労働局長の助言・指導の申出

723件

紛争調整委員会のあっせんの申請

168件

図1 出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（いずれも「出向・配置転換」の件数）

いちばん大切なこと

拒否するかどうかは、その場で決めないでください。命令を拒むと、懲戒の理由にされることがあります。納得できないときは、「同意していない」と書面で伝えたとうえで命令に従い、あとで争う道もあります。まず命令の根拠と理由を確かめ、相談してから決めましょう。

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。| 編集・発行：あなたの委員会 2026年9月

この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で道すじをつかみ、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

✓	あなたの事情	読むページ
☐	子育て・介護をしているのに、転勤を命じられた	個別事情1(10ページ)
☐	職種や勤務地を限って採用されたはずだ	個別事情2(10ページ)
☐	役職を外された・等級を下げられた・給料が減った	個別事情3(11ページ)
☐	別の会社への出向・転籍を命じられた	個別事情4(11ページ)
☐	嫌がらせ・辞めさせる目的の異動だと思う	個別事情5(12ページ)
☐	育児休業から戻ったら、別の仕事・職場にされた	個別事情6(12ページ)
☐	病気や障害があり、配慮してほしい	個別事情7(13ページ)
☐	「命令を拒めば懲戒だ」と言われた	個別事情8(13ページ)

この冊子の考え方

会社には、人を配置する広い権限があります。それでも、無制限ではありません。あなたは急いで決めず、根拠と理由を確かめ、事情を伝え、記録を残す。組み立ては専門家に任せればいい。

後処理は専門家に任せて、あなたは、あなたの生活を。

よくある問題

「来月から、遠くの支店へ」

入社以来、地元の事業所で働いてきた。ある日突然、上司から
「来月1日付で、遠方の支店の別の部署に異動してもらう」と告げられた。
理由の説明は「会社の方針だから」だけだった。

- 1 会社が異動を命じられる根拠
- 2 命令が「権利の濫用」になるとき
- 3 すぐにやること
- 4 示すこと
- 5 選べる道

1 会社が異動を命じられる根拠

ひとことで

会社が本人の同意なく異動を命じるには、就業規則や労働契約に根拠が必要です。職種や勤務地を限る約束があれば、その外への異動には、あなたの同意が必要です。

確かめること	中身
就業規則・労働契約の定め	「業務の都合により転勤・配置転換を命じることがある」といった定めがあるか。厚生労働省は、こうした定めがあり、実際に転勤が行われ、契約で勤務地や職種が限られていなければ、会社は個々の同意なしに転勤や配置転換を命じられる、と裁判例を説明している
限定の合意	職種や業務内容を特定のものに限る合意があれば、会社は、本人の個別の同意なしに、その合意に反する配置転換を命じる権限を持たない（最高裁 令和6年4月26日判決）→ 個別事情2
労働条件通知書	2024年4月から、契約を結ぶときに「就業場所と業務の変更の範囲」も書面で示すことが会社の義務になった（労働基準法施行規則5条）

限定の約束がない

根拠があれば、会社は命じられる
ただし、濫用は許されない（次のページ）

職種・勤務地を限る約束がある

約束の外への異動は、同意が要る
同意しなければ、命じる権限がない

図2 まず「限定の約束」があるかを確かめる

労働契約は、対等な立場での合意で結び、変えるもの。権利の行使は、濫用してはならない（労働契約法3条1項・5項、8条）。

2 命令が「権利の濫用」になるとき

ひとことで

根拠があっても、①業務上の必要がない、②不当な動機・目的がある、③通常がまんすべき程度を著しく超える不利益がある、といった場合は、権利の濫用になります。

濫用にあたる場合	中身・考え方
① 業務上の必要がない	必要性は「余人をもって替え難い」ほど高いものでなくてよく、人の適正な配置、業務の能率、能力開発など、会社の合理的な運営に役立つ点があれば認められる、とされている
② 不当な動機・目的	退職に追い込むため、嫌がらせのため、会社に意見を言ったことへの仕返し、など → 個別事情5
③ 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益	家族の介護や重い病気の子の看護ができなくなる、など。転居を伴う転勤は、生活に少なからぬ影響を与える、とされている → 個別事情1

出典：最高裁 昭和61年7月14日判決（東亜ペイント事件）。この事件では、家族と別居になることなどは「通常甘受すべき程度」とされ、転勤命令は濫用にあたらないとされました。

出向も同じ考え方

別の会社で働く「出向」も、命じることができる場合でも、その必要性、対象者の選び方などに照らして権利の濫用と認められるときは、無効です（労働契約法14条）。→ 個別事情4

「程度」は、事情しだい

どこからが「著しい」不利益かは、家族の状況、通勤、会社の配慮などを合わせて判断されます。あなたの事情を具体的に、早めに、会社に伝えておくことが大切です。

3 すぐにやること

ひとことで

その場で拒否も承諾もしない。根拠と理由を聞く。事情を伝える。書面で残す。

#	やること	中身
1	その場で返事をしない	「家族と相談し、確かめてから返事をします」と伝えてよい
2	内容を書面でもらう	異動先、仕事の内容、日付、給料・手当・役職がどう変わるか、期間
3	理由を聞く	なぜ自分なのか、なぜ今なのか。答えをそのまま記録する
4	根拠の書類を集める	就業規則（異動・出向・懲戒の部分）、雇用契約書、労働条件通知書、求人票、採用時のメール
5	事情を伝える	子育て・介護・病気などの事情を、診断書などを添えて、書面やメールで
6	記録する	日時、場所、出席者、言われた言葉、自分が言ったこと

異議をとどめて従うときの伝え方（例）

「〇月〇日付の△△支店への配置転換命令について、私は同意しておらず、その効力を争う考えです。ただし、業務に支障が出ないよう、異議をとどめたうえで、ひとまず着任します。」

厚生労働省の資料が紹介する裁判例にも、異議をとどめて異動先に赴任したうえで、配転命令の無効を争い、無効とされた例があります。どちらの道を選ぶかは、弁護士と相談して決めてください。

4 示すこと

ひとことで

「限る約束があった」「生活への影響がこれほど大きい」「目的がおかしい」。これを支える資料の多くは、あなたの手元にあります。

示すこと	資料の例	会社が言いそうなこと
① 限定の約束	求人票、労働条件通知書、採用面接のメモ・メール、その職種だけで働いてきた経緯	「限定の約束はない」
② 生活への不利益	家族の診断書、介護認定の書類、保育園・学校の事情、通勤時間の比較	「単身赴任で対応できる」
③ 不当な目的	退職勧奨の記録、異動前後のやりとり、上司の発言メモ	「通常の人事異動だ」
④ 会社の説明・配慮	内示の書面、面談メモ、事情を伝えたメール	「十分に説明した」

会社の側が説明すること

なぜその異動が必要なのか、なぜあなたが選ばれたのか。業務上の必要は、会社が説明することになります。あなたが事情を伝えたのに、会社が何も確かめなかったのなら、そのことも記録に残してください。

[なぜ、記録が大事なのか？ → しゅみ\(14ページ\)](#)

5 選べる道

ひとことで

まず話し合いで配慮を求める。まとまらなければ、労働局の無料の手続か、裁判所の労働審判・訴訟へ。

道	中身	数字（令和7年度、出向・配置転換）
会社との話し合い	事情を伝え、時期の延期、異動先の変更、単身赴任の手当などを求める	—
労働局長の助言・指導	労働局が会社に、問題の解決を促す。無料	申出 723件
あっせん	紛争調整委員会が間に入り、話し合いでの解決をめざす。無料	申請 168件
育児・介護の事情での調停	育児・介護休業法の転勤の配慮や不利益取扱いの争いは、労働局長の援助や調停を求められる（52条の4・52条の5）	—
労働審判	裁判官1名と労働審判員2名が、原則3回以内の期日で審理する。まず調停を試みる	平均審理期間82.6日（平成18年～令和6年）
訴訟	異動先で働く義務がないことの確認、損害賠償などを求める	—

出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」、裁判所「労働審判手続」。

何を求めるかを決める

元の職場に戻りたいのか、異動は受け入れて手当や時期で配慮してほしいのか、降格や減給を取り消してほしいのか。求めることによって、選ぶ道が変わります。**決めるのは、あなたです。**

個別事情

こんな場合は？

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

- 1 子育て・介護中の転勤
- 2 職種・勤務地を限って採用された
- 3 降格・減給
- 4 出向・転籍
- 5 嫌がらせ目的の異動
- 6 育児休業明けの配置
- 7 病気・障害への配慮
- 8 拒めば懲戒だと言われた

個別事情 1・2

1 子育て・介護をしているのに、転勤を命じられた

会社には、転勤で子育てや介護が難しくなる人について、その状況に配慮する義務があります。

- 勤務場所の変更を伴う配置転換で、子の養育や家族の介護が難しくなる労働者がいるときは、その状況に配慮しなければならない(育児・介護休業法26条)。
- 国の指針は、配慮の例として、子育て・介護の状況を把握すること、本人の意向をくみ取ること、転勤した場合の代替りの手段があるかを確かめること、を挙げている。
- 家族の介護の状況などから、転勤の不利益が通常がまんすべき程度を著しく超えるとして、配転命令を権利の濫用とした裁判例もある。
- 家族の状況、介護・通院の予定、代替りの人がいないことを、書類を添えて伝える。

2 職種や勤務地を限って採用された

限る合意があれば、その外への配置転換には、あなたの同意が必要です。

- 職種や業務内容を特定のものに限る合意がある場合、会社は、本人の個別の同意なしに、その合意に反する配置転換を命じる権限を持たない(最高裁 令和6年4月26日判決)。この事件では、明示の文書がなくても、限る合意があったと認められていた。
- 勤務地について、採用のときの事情から限る合意があったとされた裁判例もある。
- 求人票、労働条件通知書(2024年4月以後は「変更の範囲」の欄)、面接でのやりとりを集める。

個別事情 3・4

3 役職を外された・等級を下げられた・給料が減った

「降格」には、懲戒としての降格と、人事上の降格があります。まず、どちらなのか、根拠は何かを確かめましょう。

確かめること	考え方
懲戒としての降格・減給	就業規則の根拠が要り、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められなければ無効(労働契約法15条)。制裁としての減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額まで、総額が1回の給料の総額の10分の1まで(労働基準法91条)
給料が下がる	労働条件は合意で変えるもの(労働契約法8条)。就業規則を変えて合意なく不利益に変えるには、変更が合理的であることなどが必要(9条・10条)
「同意」したことにされていないか	不利益な変更への同意は、自由な意思にもとづくと認められる合理的な理由があるか、という観点からも慎重に判断される、と厚生労働省は裁判例を説明している

降格の辞令、賃金規程・等級表、降格前後の給与明細、評価の記録を手元に。

4 別の会社への出向・転籍を命じられた

元の会社に籍を残す「出向」と、籍を移す「転籍」は違います。転籍には、あなたの同意が必要です。

- 出向: 命じられる場合でも、必要性や人選などから見て権利の濫用なら無効(労働契約法14条)。就業規則などに、出向先での処遇などの定めがあるかを確かめる。
- 転籍: 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない(民法625条1項)。厚生労働省も、転籍出向には個別の同意が必要と裁判例を説明している。

個別事情 5・6

5 嫌がらせ・辞めさせる目的の異動だと思う

不当な動機・目的による異動は、権利の濫用になります。パワーハラスメントにあたることもあります。

- 国のパワーハラスメントの指針は、「過小な要求」の例として、管理職を退職させるため誰でもできる業務をさせること、嫌がらせのために仕事を与えないこと、を挙げている。
- 退職勧奨を断った後の異動、会社に意見を言った後の異動なら、その前後の経緯を日付つきで記録する。
- 退職勧奨を拒んだ管理職への肉体労働への配転命令が、権利の濫用として無効とされた裁判例もある（厚生労働省「あかるい職場応援団」の紹介による）。
- ハラスメントそのものへの対応は、問題の冊子「職場でハラスメントを受けたとき」へ。

6 育児休業から戻ったら、別の仕事・職場にされた

育児休業をしたことを理由とする不利益な取扱い、禁じられています。

- 育児休業の申出や取得を理由に、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（育児・介護休業法10条）。国の指針は、例として、降格、減給、「不利益な配置の変更」を挙げている。
- 通常の人事異動のルールでは十分に説明できない職務や勤務場所の変更で、相当程度の経済的・精神的な不利益を生じさせることは、「不利益な配置の変更」にあたる（同指針）。
- 指針は、休業後は原則として原職か原職相当職に戻すよう配慮すること、としている。
- 相談先は、労働局の雇用環境・均等部（室）。

個別事情 7・8

7 病気や障害があり、配慮してほしい

配慮してほしいことは、医師の意見を添えて、具体的に伝えましょう。

- 障害のある労働者について、会社は、障害の特性に配慮した必要な措置（合理的配慮）を講じなければならない。ただし、会社に過重な負担となるときは、この限りでない（障害者雇用促進法36条の3）。措置にあたっては、本人の意向を十分に尊重する（36条の4）。
- 障害者であることを理由に、賃金その他の待遇で不当な差別的取扱いをしてはならない（35条）。
- 病気の治療中なら、主治医に、通院の頻度、できる仕事・避けたい仕事を書いてもらい、会社に出す。
- 本人の重い病気や家族の看護などの事情は、「通常甘受すべき程度」を超える不利益の判断で考慮されうる。

8 「命令を拒めば懲戒だ」と言われた

拒む前に、相談を。命令が有効なら、拒否は懲戒の理由にされることがあります。

- 東亜ペイント事件では、転勤を拒んで懲戒解雇された社員について、最高裁は転勤命令を濫用ではないとした。
- 一方で、配転命令が有効でも、判断に必要な情報を会社が示さないまま、拒んだことを理由にした懲戒解雇が、性急に過ぎ権利の濫用として無効とされた裁判例もある（厚生労働省の資料による）。
- 懲戒は、合理的な理由と社会通念上の相当性がなければ無効（労働契約法15条）。
- 迷うときは、「同意しない」と書面で伝えたくて従う道もある（6ページ）。

しくみ なぜ、記録と書面が大事なのか

ひとことで

裁判所は、出されたものだけで決めます。「限る約束があった」「事情を伝えた」「同意はしていない」も、書面やメモで示すことになります。

裁判のルール(弁論主義)	配置転換・降格では
① 言っていない事実は、判断に使われない	「採用面接で勤務地は地元だけと約束された」と具体的に言わなければ、その約束はないことになる
② 両方が認めた事実は、そのまま決まる	異動を命じたこと、給料が下がったことは、多くの場合、争いにならない
③ 争いのある事実は、出された証拠で決まる	「本人は異動に同意した」と争われたら、「同意しない」と送ったメール、面談のメモが決め手になる

だれが何を示すか

あなたの資料が支える

限定の約束・生活への不利益
不当な目的をうかがわせる経緯

会社が説明する

命令の根拠・業務上の必要
懲戒・降格の理由

図3 配置転換・降格を争うときの、おおまかな分担(実際の組み立ては弁護士が行う)

この問題のポイント

1. その場で返事をしない。根拠・理由・条件を書面で確かめる。
2. 限定の約束、家族や健康の事情、異動の経緯を、資料で残す。
3. 拒むか、異議をとどめて従うかは、相談してから決める。

準備 相談するときに伝える

ひとことで

「どうしたいか」から話す。組み立てるのは専門家、最後に決めるのはあなたです。

3分で伝える型

順	伝えること	例(架空)
1	どうしたいか	「転勤は取り消してほしい。難しければ、介護のめどが立つまで延ばしてほしい」
2	経緯の要点(日付つき)	「9月10日に内示。10月1日付で遠方の支店の営業部へ。理由は『会社の方針』とだけ」
3	自分の事情と、したこと	「要介護2の母と同居。9月12日にメールで事情を伝え、介護認定の書類を出した。まだ同意はしていない」
4	手元の資料	「就業規則の写し、労働条件通知書、求人票、内示の書面、面談のメモ」
5	聞きたいこと	「命令は有効か。拒んだら懲戒になるか。異議をとどめて赴任すべきか」

相談先

窓口	できること
総合労働相談コーナー	無料で相談。労働局長の助言・指導、あっせんにつなぐ
労働局 雇用環境・均等部(室)	育児・介護の事情での転勤、育休明けの不利益取扱い、ハラスメントの相談・援助・調停
労働基準監督署	減給の制裁の上限違反など、労働基準法違反の申告
労働組合・法テラス・弁護士	団体での交渉、無料相談(条件あり)、労働審判・訴訟の代理

相談先とリンク



総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



配置転換の裁判例(確かめよう労働条件)

厚生労働省

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/haichi/haiten.html>



労働条件明示のルール改正(2024年4月)

厚生労働省

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



育児・介護休業法について

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



雇用環境・均等部(室)の所在地

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



労働審判手続

裁判所

https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/roudousinpan/index.html



法テラス(日本司法支援センター)

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>



労働契約法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/419AC0000000128>

困りごとシリーズ 労働・職場(問題の冊子) 配置転換・降格を命じられたとき | 編集・発行:あなたの委員会 | 2026年9月
統計の出典:厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」。判例:最高裁 昭和61年7月14日判決、最高裁 令和6年4月26日判決(裁判所ウェブサイト)。

統計・条文・リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。