

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

配置転換・転勤命令を行うときの注意点

＜人事権の行使と労働者の不利益＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5
ヒロビル2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

開発部門から営業部門への異動、東京本社から大阪支店への所属変更、といったように会社は業務の都合により従業員に対し配置転換・転勤命令を行います。通常、人事権の範囲内として考えられる人事異動命令ですが、権利の濫用は認められません。今回は、配置転換・転勤をテーマに取り上げ、会社の異動命令が無効とされないためのポイントについて解説します。

1. 配置転換・転勤の意義

入社時、就業場所や職務内容等を定めるものの、その後の経営上の必要性や従業員の適性を考慮した人員配置、従業員の能力開発を行うために、企業は従業員の職務内容の変更(配置転換)や勤務地の変更(転勤)を行います。

日本では多くの会社が職務経験のない新規学卒者を採用し、配置転換等を行いながら、長期的視点のもと従業員を育成していく雇用システムをとるため、職種や勤務地を限定した雇用契約でなければ、原則として配置転換・転勤命令は人事権の範囲内であり、従業員の個別的同意なしに異動命令を下すことができると考えられます。しかしながら、どんな場合でも会社の裁量により命令できるというわけではありません。労働者の生活上の事情等により異動命令が無効と判断される裁判例も出ています。

2. 就業規則への記載

通常、人事権の範囲内として捉えられる配置転換・転勤命令ですが、実務では就業規則において人事異動に関し定め、労働契約の内容であることを明確にします。

＜規定例＞

「会社は業務の都合により、従業員に異動を命ずることがある。従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。」

また、就業規則への記載と合わせて、入社時の労働条件通知書や誓約書にも上記を追加しておく、配置転換・転勤義務がより明確になり望ましいでしょう。特に現地採用のケースにおいてトラブルになりやすいので注意してください。

3. 配置転換・転勤命令時のチェックポイント

配置転換・転勤等について就業規則に規定したうえで、実際に異動命令を下す場合には以下の点について注意する必要があります。

(1) 業務上の必要性はあるか

従業員の私生活上のトラブル等、業務上の必要性によらない配置転換等は無効とされる場合があります。経営合理化に伴う支店・工場の統廃合、昇格・降格、従業員の能力開発等、業務上の必要性が求められます。また、その業務上の必要性に基づく対象者の人選についても合理的であることがポイントとなります。まったく系統の異なる職種へと

変更させる場合には、業務上の必要性がより強く求められるといえるでしょう。

(2) 不当な動機、目的ではないか

退職勧奨を拒否した従業員に対する嫌がらせや経営に批判的な者や内部告発を行った者、労働組合の組合員等を遠ざけて退職を期待するような目的で行った異動命令は無効とされる場合があります。

(3) 労働者に著しい不利益はないか

単身赴任や子供の転校等、配置転換や転勤により労働者にはある程度私生活上の不利益が生じることは避けられず、それだけをもって会社の命令を拒否することはできないと考えられます。しかし、通常想定される私生活上の不利益を超えて、その従業員にとって生活が維持できなくなるような極めて著しい不利益が生じる場合には、異動命令が無効とされることがあります。病気や障害をもつ子を養育したり、両親を自宅で介護したりする従業員で転勤により家族の生命や身体にまで影響を及ぼすようなケース等が該当します。育児介護休業法第26条においても、労働者の配置転換について育児介護を行う従業員に配慮することが義務付けられていますので注意してください。

(4) 事前に労働者へ十分な説明をしているか

転勤に伴う新たな住居の確保や諸手続きへの対応時間を確保し、また精神面での安定を図るうえでも配置転換・転勤が行われるまでには余裕をもって従業員に説明を行うことが必要といえます。社宅使用や家賃補助・別居手当の支給といった前述した不利益を軽減させる代償措置についても従業員の要望も踏まえ対応することが求められます。

配置転換・転勤について、業務上の必要性があっても対象労働者にとって不利益性が著しいため会社の命令が無効と判断された裁判例もあります。(1)～(4)に記載した点を総合的に考慮して配置転換や転勤等の人事異動の有効性が判断されることとなりますので慎重に対応しましょう。

詳しくは山口事務所までお問い合わせください。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・年末調整に関する従業員へのアナウンス、申告書類配布
- ・冬季賞与の算定

● コラム ●

先日、岩手に1泊2日で行って来ました。クライアントの関連会社と東北支店を訪問し、労務管理状況の確認や新就業規則の説明を行って来ました。初日の夜は関連会社の社員の皆さんと食事をしました。皆さん本当に仲良く、社長とも厚い信頼関係で結ばれ、とても心地よい時間でした。2日目は中尊寺まで連れて行ってもらい、大変恐縮しつつ、この仕事を選んで本当に良かったと実感した2日間になりました。(山口)