

法律 あれこれ

Q 当社で働いている従業員に配置転換を命じようと考えていますが、従業員が同意しない場合には行えないのでしょうか。

A 配置転換とは、従業員の職務内容または勤務場所を企業内において長期間にわたって変更することです。このうち他の事業場への勤務地の変更は、転勤と呼ばれます。同一企業での異動である点で出向と異なり、長期の異動である点で出張と区別されます。

配転命令は企業と従業員との間で労働契約上の合意があり、かつ人事権の乱用に当たらない場合に有効となります。労働契約上の合意は就業規則に配転条項が存在し、かつ当該従業員との間で勤務地や職種を限定する合意がなければ肯定されます。人事権の乱用に当たるかは①業務上の必要があるか②従業員に通常甘受すべき程度を著しく超

著しい不利益ないか配慮

える不利益を負わせないか③不当な目的に基づいていないか—によって判断されます。

①は労働力の適正配置、業務の能率増進、従業員の能力開発、勤務意欲の高揚など、企業の合理的運営に寄与する場合には比較的広く認められています。②は特に転勤で問題になります。裁判例は、本人や家族の病気で転勤が困難なケースでは人事権乱用を認めています。③は外の不利益(単身赴任など)については手当の支給、転勤先の居住確保などの措置を考慮し、人事権乱用とはしない傾向にあります。③は経営批判への報復や退職させる目的で行われた場合には、人事権乱用とされます。

配転は従業員の生活などに影響しますので、手続として従業員に対する内示や意向聴取を行い、必要な情報を時間的余裕を置いて提供すべきとされています。従業員が有効な配転命令に従わない場合には、業務命令違反として懲戒処分の対象になり得ます。

(弁護士 松田健太郎)

従業員の配置転換