

攻める労務管理

守る労務管理

6

石田幹夫



人事異動をめぐる対応

4月1日の人事異動を前にして異動の内示を行った。

すると、東京支店への転勤を内示したA君から「会社にはこれまで報告したことはありませんが、私は母と二人暮らし、その母が病気で寝たきりの状態で日頃から私が介護をしております。もし私が東京支店へ転勤となれば介護する者がいなくなります。東京支店への転勤命令を取り消して欲しい」との申し出があった。会社には転勤を命ずる権限があるが、この労使攻防どう対応するか。

人事異動に対する権限

一般的に会社には社員
の労働の種類、態様、勤務場所の設定などの権限を持っており、この権限によって転勤なども命じている。

会社ではこの権限について就業規則でも「業務上の必要により社員に対し、配置転換、転勤等を命ずることがある。この場合、正当な理由のない限り拒否することができない」と規定しており、社員も異動命令を拒否できないことは十分承知しているはずだ。しかし、権限の行使と

いつでもそれが無制限に許されるものもあるまいし、また現に会社の就業規則でも「正当な理由がある場合には拒否できない」と規定している。

社内でこの転勤問題を協議している時、一人の社員がはつと声を上げ手を打った。

「数年前、神戸で介護中の転勤命令についての判決があり、新聞で大きく報道されました。興味がありましたので当時の新聞を持っており、すぐ取ってきます」と言って席を立ち、まもなく新聞を手にして席に戻った。

― 介護中の転勤命令無効・神戸地裁支部判決、著しい不利益―

社員が手にしている平成17年5月9日の新聞には「介護中の転勤命令無効」の文字が躍っており、次のように報じている。

― 介護や援助が必要な家族がいるのに遠隔地への転勤を命じたのは不当―との判決で、裁判長は「転勤すれば介護が困難となり、症状が悪化する可能性がある。不利益は大きく、配転命令権の濫用にあたり、配転命令は無効で命令に従う義務はない」と述べている。

判決は、業務上必要な転勤命令であっても、労働者が通常受け入れるべき不利益を著しく超える場合など特段の事情があるときは、権利の濫用とあり、転勤命令は無効になるという判断を示している。

この転勤無効事件は、平成18年4月14日大阪高裁「会社側控訴」棄却、平成20年4月18日最高裁「会社側上告」棄却で判決は確定している。

4月1日付のA君の東京支店への転勤命令は取り消すことにした。

― 異動命令が権利の濫用と判断される事案の想定について協議―

せっかくの機会だからこのまま会議を続け、人事異動の命令が無効と想定される事案を俎上にあげることにした。

○ 私生活上の問題など業務上の必要によらないもの

○ 労働組合法第7条の不当労働行為の規定に違反するもの

○ 労働基準法第3条の均等待遇に違反するものなどに関する異動命令は権利の濫用にあたることは尽きなかった。

人事異動は、企業経営上の攻めの労務管理の手段であるが、守る労務管理の側面と背中合わせしている。