

これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 相談員
社会保険労務士 新美智美

「はい、こちら企業の労働110番です」
相談電話は、県下に複数の拠点を持つ団体の人事担当者からでした。
「拠点を一つ閉鎖することになり、そこで働く

従業員を別の拠点に転勤させることになった。その際、今の職種とは全く異なる職種に転換する従業員がいるのだが、問題ないか」とのご相談でした。

転勤を命令する時の留意点

今の時期、人事異動を行う企業は多いと思います。人事異動には労働者の能力開発や組織活性化等のメリットがありますが、一方で労働者に与える影響が大きいため、慎重に進めなければいけません。

そこで今回は、人事異動の中でも比較的頻度が多くトラブルも起きやすい転勤について、留意すべき点をご紹介します。
基本的に、会社は労働者に対して転勤を命令する権利を持っています。しかし、それはいかなる場合にでも認められるという訳ではありません。その命令に合理性が無く権利の濫用にあたる場合は、民事上無効となります。具体的には、次のようなケースがそれにあたります。

①業務上の必要もなく命じた場合

例えば、労働者の単なる私生活上の問題や、会社と労働者との労働関係外の問題などを理由とする転勤命令がこれにあたります。なお、業務上の必要性について、余人をもっては容易に替え難い



生じる場合

通常予想されるような損害・苦痛を超えて、不利益の程度が極めて著しい場合をいいます。重病を抱えている労働者の家族の生命・身体の危険にかかわる場合などがこれにあたります。

これ以外にも、労働条件が著しく低下する場合、職種・勤務場所について合理的な予想範囲を著しく超える場合なども権利濫用になる可能性があります。

② 不当な動機・目的で命じた場合
労働者を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

また、転勤命令が有効となる前提として、就業規則に「会社は従業員に対して人事異動を命ずることがあり、従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない」旨の規定を定めておくことが必要です。ただし、就業規則に上記の規定がある場合でも、雇用契約書等で勤務地・職種を限定されている場合は、転勤命令を一方的に行うことはでき

ず、労働者の同意が必要となります。
冒頭のご質問に関しては、まずは労働契約締結時に勤務地・職種を限定されているかどうかをご確認いただくこととなります。特に限定されておらず、労働者が職種変更を拒否した場合は、従来慣行、新旧職務間の差などを総合的に考慮して、命令が有効か否かを判断することになります。
転勤をトラブルなく実施し、労働者の能力開発・組織活性化を実現するためには、転勤命令を受けた労働者が納得し、意欲を持って新しい仕事に臨めるようにすることがポイントです。
そのためにも、その転勤がなぜ必要なのか、なぜ選ばれたのかという「今回の転勤に対する会社の期待」を労働者の方に丁寧に説明して頂きたいと思えます。

イラスト・森沢康代