

[第21回] 人事異動(配置転換・転勤について)

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 近々、職員を異動(配転)する予定ですが、職員が嫌がっても配転させることができるのでしょうか。配転命令で注意すべきことは何でしょうか。

A 通常、就業規則等に「業務の都合上、配転(配置転換・転勤)を命じることがある」という趣旨の規定を置いてあれば、個別労働契約で職種や勤務地を限定する特約がない限り、本人の同意がなくとも、配転を命じることができます。

ところが、「規定は備えてあるし特約もないので、問題はない」はずなのに、配転命令に対して紛争が起こることがあります。どうしてなのでしょう。

それは、採用当初の労働契約で職種や勤務地を明確に決めていなかったとしても、職種の性質や就業状態によって、職種や勤務地が限定されているとみなされることがあるからなのです。また、職員において、同一の職務や就業場所での勤務が続くと、今後も変わらないとの期待が生じたり、職種の変更に消極的になったりすることがあります。職員からの主張で多いのが、「長年同じ職種に従事してきた」「この営業所に勤務するということで採用された」「求人票に職種・勤務地の記載があった」ので、特約と同様の効果が発生しており、同意なく配転することはできないというものです。しかし、長期的な雇用の中で、職員を様々な業務に就かせながら適性を判断し育成していく雇用システムを主とする事業においては、人材活用が広く認められており、一定期間同一業務に従事している、資格の必要な職種であるというだけでは、特定されているとまではいえない、とされています。

一方、職種の専門性・特殊性から、労働契約に明示していなくても、社会通念上、職種の限定があるとされる高度な専門職があります。医師、看護師、教師、プログラマー、システム・エンジニア等はその代表例でしょう。

とはいえ、裁判では、同様の専門職に同様の期間の就業実績がある場合でも、採用時にその職種専門の試験を経て入職したのか、入職してから配属されたのかによって認定が分かれていますし、看護師のケースにおいては、職種の限定があることは認めつつ、看護師の知識が必要な看護問題対策室への配置転換命令を有効とした例もあり、職種だけで判断するのも困難で、労働契約

の内容は慎重に決めなければいけません。

そして、転勤については、職員のほとんどが現地採用者であることに加え、異動した実績がないと、職員の同意が必要になる可能性が高くなります。

さらに、配転命令が可能であっても、言い渡すことができる業務命令には限界があります。権利の濫用にあたる配転命令は無効になってしまうのです。濫用の理由には、業務上の必要性がない、不当な動機・目的によるものである、労働者の被る不利益が通常甘受できる程度を超えている、があります。

逆にいえば、教育訓練、適性判断、能力開発、運営上の円滑化、不都合の回避(金銭着服・取引先との癒着)等、相応の理由があり、労働組合員排除や退職に迫りやる等を目的としておらず、労働条件の変更によって勤務・生活環境に与える不利益が、一般的に考えて甘受できる範囲であれば、命令は有効だと言えるでしょう。

ただ、現在は、育児・介護・本人の病気を抱える職員に配慮しなければなりませんし、職種・勤務地等を限定した、多様な正社員区分の設定が推奨されてきています。不利益の程度の尺度も変わってくることを念頭に置きながら対応されることが肝要です。

このように、労働条件(特に賃金)が低下する可能性のある業務命令については、労使間の認識の相違や、誤解、命令違反を防止するためにも、異動全般も含め、配転の可能性はぜひ文言で残すようになさってください。まずは、どの職種やどんな場合に配転の必要があるのかを再検討のうえ、就業規則や誓約書等の文書で明確にすることが大切でしょう。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp