

# OTASUKE人事

## 第六話 「まさか自分が？突然の人事異動。」の巻

Y工業株式会社はプレス加工で名を馳せ、現在従業員を約100名かかえる老舗の金属加工会社である。

高校卒業後、約20年に渡りYの工場で技術職員として働いてきたAは、口下手だが仕事は正確で、周囲からの信頼もあるまさに昔ながらの職人気質といった性格の持ち主である。そんなAにある日、これまでの工場勤務から、営業職員として営業部へ配置転換（研修期間1ヶ月あり）させるとの業務命令が下された。

会社としては、最近新たに購入した機械を使えば、今より効率的に製品を作成できることもあり、丁度1名退職者が出たばかりで人材不足の部署へ行ってもらいたい。これまで培ってきた商品製造のノウハウを営業に役立ててもらいたい。とのことらしいが...

これまで金属製品ばかりを作ってきたAにとってはまさに寝耳に水である。「冗談じゃない！20年もの長きに渡って会社のためにと汗水流してきたのに...しかも営業部ではパソコン操作も必要になる。パソコンなんて触ることはおろか見るだけでも気分が悪くなるっつーの。」

Aはすぐに抗議し、配置転換命令の撤回を申し入れたが、会社は意に介した様子もなく「業務命令ですから従ってもらいます。会社の就業規則にも配置転換の規定があるでしょ。」の一点張りである。確かに就業規則には「会社は、業務上必要がある場合、従業員に職務内容、勤務場所の変更等の人事異動を命じる。従業員は正当な理由がない限りこれに従わなくてはならない」との規定がある。負けじとAも「今回の配置転換は技術職から経験のない営業職へと変更する無謀なもの。命令を拒むのに十分な理由があるはずだ！」と、逆にその規定を盾として反論したが「これまで使用したことのないパソコンをいきなり使うことが難しいのはわかります。だから会社としても実際の業務に就いてもらう前に1ヶ月の研修期間を設けています。みんな最初は0からのスタートなわけだし後はあなたの努力次第です。」との回答が返ってきた。

A「たかが1ヶ月研修しただけで劇的に何かが変わるわけじゃないだろ。それよりもウチ（会社）の商品を作らせてもらえば誰にも負けない自信があるんだ！」



### <Aさんの言い分>

この配置転換は明らかに会社の俺に対する嫌がらせだ！この20年物づくり一筋の人間にいきなり営業職だなんて！仕事を辞めると言ってるようなもんだ！製造効率が上がったから人件費をカットしようとしているんだ！今すぐ工場勤務に戻せ！！



### <会社の言い分>

別に辞めるだなんて思ってないし、解雇するつもりもありませんよ。それに会社はパソコン操作を含めた営業業務に慣れてもらうために1ヶ月の研修機会も与えているわけだし、実際過去にもAさんと同様に配置転換が行われた従業員もいますしね。工場勤務に戻すつもりなんて毛頭ありません！

## この場合の配置転換は可能でしょうか？

### 【論点整理】

(1)「配置転換命令権」について・・・会社が従業員に対して配置転換の命令をする場合、まず就業規則等に規定が設けられていることが必要となります。そして更に、この規定に基づいて実際に配置転換が慣習として行われている場合は、その命令権自体は認められるものとみて良いでしょう。但し、入社時または労働契約締結時に職務を限定する取り決めがなされている場合は、この限りではなく、従業員の同意が必要となります。

(2)「配置転換命令が無効となる場合」について・・・大きく分類すると以下の3つになります。  
業務上の必要性がない場合

この「必要性」については高度な意味合いで求められているわけではなく、「会社の業務能力向上、円滑化、従業員の適正配置、能力開発」など比較的緩やかな理由でもその必要性は認められます。

不当な動機・目的に基づく場合

例えば、会社に対し反抗的な従業員を退職させる為等が該当します。

労働者に対し、著しい不利益を与える場合

ここで問題になるのは、果たしてその配置転換が「著しい不利益」に該当するか否かです。例えば、配置転換により勤務地が変更された結果、通勤時間が長くなってしまったといった場合は「通常甘受すべき程度」と認識され「著しい不利益」とは解されません。「著しい不利益」と判断されるのは、家族の介護や看護が必要な場合などの特別なケースに限定されています。

今回のケースでは、確かにAさんにとっては厳しい内容の業務命令かもしれませんが、会社側の立場からみた場合、上記(1)(2)の条件は全てクリアしているものと判断されます。結論としては、Aさんの言い分では、配置転換命令を無効とするまでには至らないと言えるでしょう。

(参考判例：フジシール事件、ケンウッド事件等)



### おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！

配置転換命令が無効となるには、最初から職種限定で契約を結んでいる場合や家族の介護などその従業員の日常生活そのものに大きな影響がある場合などと、ある種限定されており、会社命令が有効とみなされるケースが多くなっています(特に昨今では、景気の停滞と会社の経営状況なども判断理由の一つとされているようです)。但し、従業員にとって配置転換命令が下されることは、その後の人生が大きく左右すると言っても過言ではないくらい重大なことからです(実際に配置転換後に業務についていけずに退職してしまうというケースも少なくありません)。もし、どうしても配置転換が必要な場合は、その従業員が会社からの嫌がらせと判断しないよう、十分な説明と新しい業務に適應するまでの研修の機会を設けてから行うようにしてください。