

## 成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山倫行

第67回

### 労務

#### (配置転換命令の留意点)

Q 当社には問題のある従業員がいます。上司や部下と反りが合わず、仕事ぶりも気まぐれで、怠慢な振る舞いも目立ちます。自分から辞めてくれたらよいのですが、辞めるつもりはないようです。これまでに何度も本人と話し合いもしてきたのですが、改善の兆しが見えません。このままだと、同じ部署の他の従業員にも悪影響が生じてしまうので、別の部署への配置転換を検討しています。配置転換を行うにあたっての留意点を教えてください。

配置転換とは？

配置転換は、従業員の所属する部署を変更する人事異動です。

配置転換についてのルールを定めた法律はありませんが、企業と従業員の間合意を前提にして認められており、多くの企業で行われています。

配置転換は、人材の育成や人材の活用等を企図して行われます。従業員の同意を得たうえで進めるのが原則です。しかし、従業員の個別的同意を得ない場合であっても、企業には配置転換命令権があるとされており、適切な方法で行われるのであれば、企業が従業員に配置転換を命ずることも認められています。

このように、企業に広い裁量権が認められる制度ですが、根拠もなく無制約に認められるわけではありませぬ。前提として、企業に配置転換命令権が認められない場合もありますし、配置転換命令

A 配置転換は、従業員に大きな不利益を与えるので、進め方や具体的な内容によっては、従業員との間でトラブルや紛争に発展することがあります。そのため、実際に進めるにあたっては、以下の内容を参考にしてください。

命令を行う場合の留意点

合権の行使が権利の濫用に該当する場合には、当該配置転換命令は違法又は無効と解される場合もあります。

命令を行う場合の留意点

配置転換命令は、従業員に多大な影響を与える生活に大きな影響を与えるので、どんな態様の配置転換でも許されるわけではありませぬ。内容によっては、当該配置転換命令は権利の濫用として無効になる場合があるのです。以下の内容を確認ください。

①業務上の必要性があること  
配置転換命令を適正に行うためには、配置転換の必要性がなければいけません。配置転換の必要性として考えられるのは、労働力の適正配置、業務の効率化、人材育成、能力開発、組織再編、業績悪化時の雇用の維持等ですが、形式的理由を付けただけでは駄目です。実質的にも十分な理由が備わっている必要があります。なお、この場合の必要性の程度としては、「絶対にこの人じゃないとダメ」とか「他の人では代わりがでない」というほどの高度の必要性までは不要であると解されています。

②不当な動機や目的に基づくものではないこと  
配置転換命令を適正に行うためには、正当な目的に基づき命令でなければいけません。たとえば、従業員に対する嫌がらせ、従業員を退職させるため、内部告発を行ったことへの報復、労働組合活動への報復などの目的でなされた場合は、違法な配置転換命令と判断される可能性が高まります。配置転換命令が、このような不当な動機や目的で行われた場合には、パワーハラスメントに該当するとして、逆に対象者となる従業員から損害賠償を求めて訴えられることも考えられますので、注意が必要です。

③従業員に著しく過度な不利益を与えるものではないこと  
配置転換により従業員が受ける不利益が、従業員が通常甘受すべき程度を著しく超える場合には、配置転換命令が権利の濫用に該当する場合があります。具体的には、持病のある従業員の持病を悪化させることとなる場合、家族の介護ができていなくなるような適度に転勤させる場合、育児中で夜勤が困難であると述べられている従業員を他の候補者がいるにもかかわらず夜勤させる場合、保有資格を生かして働くことを前提として入社した従業員を保有資格が生かせない業務に従事させる場合等には、配置転換命令の発令を慎重に行う必要があります。

④配置転換命令が違法又は無効と判断されるわけではなく、業務上の必要性の程度や、目的等の事情と合わせて、総合的に判断されます。

配置転換は、対象となる従業員のキャリア形成や生活にも大きな影響を及ぼします。それゆえ、企業の一方的都合による配置転換命令の発令は、労使間の紛争の火種になる場合があります。そのようなトラブルを避けるためにも、本当に配置転換を行う必要があるのか、それがベストの選択肢なのかについては、今一度慎重に検討したうえで進めてください。

配置転換は、対象となる従業員のキャリア形成や生活にも大きな影響を及ぼします。それゆえ、企業の一方的都合による配置転換命令の発令は、労使間の紛争の火種になる場合があります。そのようなトラブルを避けるためにも、本当に配置転換を行う必要があるのか、それがベストの選択肢なのかについては、今一度慎重に検討したうえで進めてください。

配置転換は、対象となる従業員のキャリア形成や生活にも大きな影響を及ぼします。それゆえ、企業の一方的都合による配置転換命令の発令は、労使間の紛争の火種になる場合があります。そのようなトラブルを避けるためにも、本当に配置転換を行う必要があるのか、それがベストの選択肢なのかについては、今一度慎重に検討したうえで進めてください。

札幌市中央区大通西11の4の22 第2大通 藤井ビル8F、電話011-210-7500  
<https://ambitious.jp>