

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



問題社員を配置転換・人事異動する際の注意点

問題社員に対する処置として配置転換・人事異動を検討する企業も多いと存じます。しかし、配置転換が違法・無効とされる場合もあり、慎重な検討が必要となります。今回のニュースレターでは、配置転換・人事異動の注意点をご説明いたします。

1 配置転換の法的根拠

配置転換とは、職務内容・部署・勤務地を変更する人事異動です。雇用契約書や就業規則に配置転換の規定がある場合には、配置転換が認められる法的根拠となります。

2 配置転換が違法・無効とされる場合

雇用契約書や就業規則に配置転換の規定が全くなければ、配置転換が違法・無効とされる可能性があります。ただし、長期雇用を前提とする正社員について、職務内容や勤務地を限定する合意がなくとも、実際に配置転換が一般的に行われているのであれば、配置転換が適法・有効となる可能性が十分にあります。また、職務内容や勤務地を限定する特別な合意をしている場合には、一方的に配置転換を命じることはできません。ただし、その従業員が配置転換に同意するのであれば、違法・無効な配置転換とはされません。さらに、医師、看護師、税理士などの専門職として雇用した場合には、職種を限定する黙示の合意があると判断されるのが通常であり、これらの専門職の従業員を他の職種に配置転換すれば、違法・無効とされる可能性が高いでしょう。

3 配置転換の有効性の判断基準

上記2のような場合に該当しなければ、企業には配置転換に関する広範な裁量が認められます。ただし、裁量を逸脱する不当な配置転換は、違法・不当と判断される可能性がありますので注意が必要です。この意味における配置転換の有効性の判断要素には、①業務上の必要性、②動機・目的の不当性、③従業員が受ける不利益の程度があります。業務上の必要のない配置転換、嫌がらせ・報復や退職に追い込むため等の不当な動機・目的による配置転換などは、違法・無効と判断されます。また、家族を介護する必要があるのに遠方に配置するなど、不利益が著しい場合も同様です。

4 配置転換が違法・無効とされた場合のリスク

配置転換が違法・無効とされれば、配置転換の巻き戻しが要求され、元の配置に戻すことを強いられるおそれがあります。また、嫌がらせ・報復や退職に追い込むため等の不当な動機・目的による配置転換であるとして、パワーハラスメントによる損害賠償を請求されるなどのリスクがあります。

5 弁護士にご相談ください

配置転換・人事異動についてお困りの企業様がいらっしゃいましたら、お気軽に当事務所の弁護士にご相談いただければと存じます。

【お問い合わせ】 弁護士法人青森リーガルサービス 代表社員弁護士:木村哲也

電話番号 0120-146-111 受付時間:午前9時~午後5時

青森県弁護士会所属

青森支店【青森シティ法律事務所】

八戸本店【八戸シティ法律事務所】

〒030-0822 青森市中央1丁目1番29号 青森日商連中央ビル2階 〒031-0042 八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階