



□「育休復帰、即転勤」で炎上！従業員への配転命令が違法となるのはどんなとき？

□賃金債権の時効延長で会社に求められる対応は？ □ラブアース・クリーンアップ 2019 に参加してきました！

Pickup Law News

「育休復帰、即転勤」で炎上！従業員への配転命令が違法となるのはどんなとき？

はじめに

今年4月、SNS「Twitter」に次のようなツイートが投稿されて話題になりました。

「信じられない。夫、育休明け2日目で上司に呼ばれ、来月付で関西転勤と。先週社宅から建てたばかりの新居に引越したばかり、上の息子はやっと入った保育園の慣らし保育2週目で、下の子は来月入園決まっています、同時に私は都内の正社員の仕事に復帰予定。何もかもあり得ない。」

このツイートを含む一連の投稿は、投稿者の夫である男性社員が育休から復帰した直後に東京から大阪に転勤を命じられたのはハラスメントであるという告発を含むものでした。

さらに化学メーカー「カネカ」のキャッチコピーがタグ付けされて会社名がほのめかされたことにより、Twitter上で瞬く間に拡散し、カネカが声明文を公開するに至りました。

育児休業制度を利用した男性社員に対していやがらせをすることは「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」の典型例とされています。



もっとも、パタハラととらえられ得る状況で配置転換をしたからといって、常に配置転換が無効となるものではありません。

会社と従業員の間で労働契約が締結されると、契約内容によっては、従業員の職種・職務内容又は勤務場所を同一企業内で相当長期にわたって変更する権限が会社に生じます。

これが配転命令権です。

今回は使用者側の立場から会社の配転命令権の限界について解説いたします。

判断要素は2つ

会社が配置転換を行う理由には様々あります。

代表的なものとしては、組織の変化に伴う転勤、組織の活性化を目的とした転勤、社員に経験や知識を身につけさせるための転勤などです。

配転命令が有効かどうか判断する際、実務においては、次の2つの要素で判断されることになっています。

- ①使用者に労働契約上、配転命令権があるか
- ②配転命令権が濫用されたと認められる場合に該当しないか

それぞれについてご説明いたします。

使用者に労働契約上、配転命令権があるか

長期的に雇用することを前提に採用された正規従業員の場合は、通常は使用者側に労働者の職務内容や勤務地を決定する権限があると判断されます。

全国に支店や営業所がある会社で総合職の正社員として採用された場合は配置転換の可能性は当然に予定されていると考えるべきでしょう。

この場合は就業規則等において「配置転換や

転勤を命じることがある」という趣旨の条項が置かれることが多く、**就業規則等にこのような規定があれば、労働者と個別の合意をしている必要はありません。**

他方で、**採用時に職種・職務内容又は勤務場所を限定する旨の合意がなされていた場合には、使用者に配転命令権がありません。**



非正規従業員の場合、採用時に家庭の事情などから転勤に応じられない旨を明確に申し出て採用された場合、医師やアナウンサーのように雇用契約締結の際に労働者の職種が限定されている場合などには、使用者に配転命令権がないと言えます。

配転命令権が濫用されたと認められる場合に該当しないか

配転命令権があると認められる場合でも、会社は労働者の利益に配慮して配転命令を行使すべきであり、それを濫用することは認められていません。

最高裁の判決では、次の2つのいずれかに該当するときには配転命令権の行使が権利濫用になるという判断枠組みが示されています。

- (1) 業務上の必要性がない場合
- (2) 業務上の必要性があったとしても、
 - ア) 他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、又は、
 - イ) 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき

まず、(1)の業務上の必要性については使用者の裁量が広く認められており、前述したような組織の変化に伴う転勤、組織の活性化を目的とした転勤、社員に経験や知識を身につけさせるための転勤については、いずれも、業務上の必要性があると考えられています。

次に(2)について、ア)の典型は**気に入らない労働者を退職させる目的で転勤を命じたり、労働組合の中心人物に対して賃金を引き下げる配転命令を行うような場合**です。

冒頭にご紹介したカネカの案件において、仮に「育休を取得したことを理由に男性従業員に配転命令を行った」というのが事実であり、いわば「見せしめ」のために配転命令を行ったことが立証されたとしたら、配転命令が無効とされる可能性はあり得るでしょう。

イ)は、**要介護の状態にある親や子の介護をしている従業員に対して遠隔地への転勤命令を出すような場合**です。

ただし、単身赴任になること、育児が大変になること自体は、ここでいう「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」にはあたらないと考えられています。

以上にご説明したのが裁判例の蓄積による配転命令権の制限です。

配転命令権が認められれば、従業員は転勤や配置転換を拒否することはできません。

配転命令の有効性が争われるときにまず問題となるのは労働契約の内容です。



会社としては、就業規則や雇用契約書において転勤や配置転換の可能性について明示しておくと同時に、面談等において従業員本人と日頃から意思疎通をしておく必要があるでしょう。

さいごに

冒頭にご紹介した事例はもう一点、今後の労務管理において重視すべき側面があります。

それは、**不当な転勤命令が出されたという「告発」がSNS上で発信されて広く拡散され、結果的に企業の価値やブランドの低下を招いたという点**です。

様々な要因により企業の評判が下がって業績が悪化する危険性のことをレピュテーション・リスクと呼びますが、近年はインターネットやSNSなどの普及により、企業はレピュテーション・リスクに対してより敏感にならざるを得なくなっています。

法的に違法ではない対応であっても、それが多くの人々の反感を買うようなものであれば、「ブラック企業」というレッテルを貼られて業績や採用活動に影響しかねないのが現実です。

損害賠償や行政処分等の典型的な法的リスクにとどまらず、より広範で潜在的なリスクを視野に入れて労務管理に取り組むことが現代の企業に求められているといえるでしょう。



弁護士 向井智絵

鹿児島県生まれ。人事・労務管理の問題に注力しており、福岡県弁護士会では労働法制委員会に所属。労働問題に関する最新の動向も把握しておりますので、是非一度ご相談ください。

TOPICS 賃金債権の時効延長で会社に求められる対応は？

はじめに

厚生労働省の有識者検討会は 2019 年 6 月 13 日、現在 2 年とされている未払い賃金の時効を延長する方向で議論をまとめました。

改正が実現すれば労働者側の権利が拡大されることになり、会社にとって大きな影響が生じることが予想されます。

なぜ延長される？

現在、未払い賃金の時効は労働基準法で 2 年と定められています。

これは労働者の賃金請求権の時効を 1 年と定めている現行民法の短期消滅時効の規定を労働者保護の観点から修正するための特則です。



ところが 2020 年 4 月 1 日に施行予定の民法改正により、**消滅時効の期間は債権者が権利を行使できることを知った時から 5 年とされて短期消滅事項の規定は削除**となりました。

この改正により労基法で時効を 2 年とする合理的な理由がなくなる、というのが今回の議論の背景です。

影響は？

時効が延長されると労働者から未払い残業代を請求されたときに**支払わなければいけない金額が大幅に大きくなります**。

たとえば労働者から過去 5 年分の未払い残業代を請求された場合、これまでは「2 年以上経過した給与債権は時効が成立しているので、直近 2 年分のみ支払う」という主張が可能でした。

ところが、**もし時効が延長されるとこのような場合に 5 年分を全額支払わなければいけなくなる可能性が出てきます**。

一方で、労働者側をターゲットに大規模な広告を出したり労働者側の未払い残業代請求を専門に扱う弁護士が増え、未払い残業代請求の件数自体が増加する可能性があります。

最後に

民法改正を契機に始まった今回の議論ですが、その背景には、企業の労働生産性を上げ、長時間労働を抑制したいという政府の意図があるとも考えられます。

言い換えれば、**それができない企業は淘汰されてしかるべきという考えのもとで厳しい労働規制が行われている**ともいえます。

健全で永続的な企業経営を行うため、早急に労務管理体制の整備に取り組みましょう。

6月23日、当事務所の顧問先である一般社団法人福岡県保険代理業協会様のお誘いで、弊所の弁護士の江藤と広報担当の萩原が「ラブアース・クリーンアップ 2019」に参加してまいりました。

「ラブアース・クリーンアップ」は海岸、河川、公園などを一斉に清掃する地域環境美化活動で、福岡市が毎年主催しています。

保険代理店の皆様とごみをたくさん拾って公園の美化に大いに貢献…するはずだったのですが、会場の大濠・舞鶴公園は思いのほかごみが少なく、福岡の皆様の環境意識の高さを実感した一日でした。

終了後にはバーベキューに参加させていただき、おいしいお肉やお酒を存分に楽しみました。

企画や準備をしていただいた福岡県代協の皆様、ありがとうございました。



たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] <https://www.takumi-corporate-law.com>

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

■天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩5分 平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）