

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 今月は、茨城県労働委員会の扱った事例です。

先月、中央労働委員会と東京都労働委員会の主催の労使関係の勉強会に参加してきました。労働委員会の取り扱う事例は、集团的労使紛争という概念がありますが、東京都、鳥取県、それに福岡県の3都県以外は、個別紛争も扱っています。今回はその中で、茨城県労働委員会がプレゼンした職種変更に関する事例を取り上げます。

### 1.事例

Y社において、設計職の募集に応募し採用され、3カ月の試用期間で働いた労働者Xは、Y社から労働契約にない職種である製造部門への配置転換を命じられた。

Xは右腕を負傷しており、長時間の力仕事を行うことが難しいことから、配置転換命令に応じられないとして退職を申し出たところ、Y社が配置転換について期間を限定することなどを検討すると約束をしたことから、Xは退職を思いとどまった。

しかし、Xの主張によれば、Y社がその約束を守らないため、結局、Xは退職をすることとなった。

Xは、Y社から受けた配置転換等に関する一連の不誠実な対応に対して、損害賠償金の支払いを求めるとして労働委員会にあっせんを請求した。

### 2.労使の主張

労働者側の主張	使用者側の主張
①採用時には職種変更をする旨の説明はなかった。	①Xを設計職として採用しており、他の職種に移動することは予定しておらず、Xに対して職種変更配転は命じていない。
②右腕の負傷のことを伝え、Yは製造部門への配転機関を限定することなどを検討すると約束したが、無期限の配転を強要する。その命令した事実を否定するなど不誠実な対応をした。	②Xに命じたのは配転ではなく、短期間の製造部の手伝いであった。Xに対して手伝いの期間は当月末までであると伝えた。なお、右腕の負傷については、Xの退職後に知った。
③配転に関する一連のY社の卑劣な行為によって、Y社への信頼を失うとともに精神的肉体的疲労による生活の不安を覚えたことから、Y社に対して損害賠償金を請求したい。	③Xの主張する損害賠償金では受け入れがたいので、和解金として決着をしたい。

### 3.調整の概要と協定書の内容

双方からの事情聴取の結果、採用時の条件や配置転換に関する事実認識については、双方の主張に食い違いが多かったものの、金銭的解決を図りたいという点では一致していた。

「Y社は、Xに対して今回の事件の解決金として、金20万円を支払うものとし、〇月〇日までにXの指定する口座に振り込むものとする。」という結論に達しました。

### 4. 茨城県労働委員会がプレゼンした職種変更に関する事例に対しての私の意見を述べます。

配転問題を考えるときにまず、

「以下の判例法理を考えるべき」と私は、事業主や管理職に対して話します。

それは、

配転命令権や職種変更の配転命令権の濫用性の判断基準は、昭和61年の東洋ペイント事件後に確立しました。

①業務上必要がない場合

②業務上必要が存する場合でも、不当な動機目的による場合

③労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせた場合

転勤命令は濫用になると判示しています。

次にこの事例について、使用者側の主張の②について取り上げます。

使用者側は、労働者Xの右腕の負傷については、事前に、知っていたと思われる。

その上で、設計を行う時など、当然、製造部門の仕事内容を知っていることは大切である。と考えて製造部門に一時期配転させた、という会社側の見方も考えられる。但し、腕の負傷については、サポート要員も考えているという風に事業を進めれば、なんら労使間のトラブルもなかったのではないだろうか。

次に、労働者Xの設計職としての技量について、もしかして、大変問題があったということも考えられる。そのような場合、製造部門への配転を考えたかもしれない。そのような場合も、設計部門で、ちゃんと指導すべきである。何回も指導をする。その指導内容や本人の結果を記録に取っておくことも大切である。Xに対して、指導をなん回もやってそれでも改善されないのならば、第三者から見れば、「会社は、努力したんだな。」という発言も出るであろう。

そのような場合には、和解金の支払いを拒否することも有だと思われる。

ただ最近では、本人以外の要件も配転等には考える必要が出てきた。

それは、

#### 育児介護法26条(労働者の配置に関する配慮)

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

#### と、労働契約法第3条

1項 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

3項 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。を配慮することが大切であると思われる。

今回の事例は育児介護法については関係ないが、業務上の必要性の存在や労働契約法の3条の1項については、どうも労働委員会では、あまり話されなかったようである。

最後に、茨城県労働委員会は、もう一度、判例法理や他の法律を考えるべきである。と思う。