

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

特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 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 ホームページ kawahara-sr.com/

名古屋高裁 専門外への配転(倉庫勤務への異動)命令は無効

2021年1月名古屋高裁で、

運送会社で運行管理を任されていた社員に倉庫勤務を命じた人事異動を無効にする。司法判断がなされた。

1.事件の要約は、

①原告・労働者は、2015年ハローワークで、愛知県内の運送会社の求人を見つけて応募した。

②原告・労働者は、「運行管理者」の国家資格を持ち運転手への乗務の割り振りや疲労度を把握する経験を複数の会社で持っていた。

③被告・運送会社は、採用面接の時、労働者に、以前の勤務先をなぜ辞めたかを聞いた。

労働者は、運行管理をさせてもらえなかった。夜間の点呼業務に異動させられた。と答えた。

そこで、会社は、夜間の点呼への異動はないと約束をした。そして、労働者は、入社を決めた。



④ 統括役に任命後、被告・会社側は、労働者の配車方法には、偏りがある。

また、高速道路料金の増加などを問題視した。

⑤ 被告・会社側は、「労働者を業務の必要により社員の配置転換を行う」という就業規則により労働者を倉庫部門に異動を命じた。

2.双方に言い分

①労働者の言い分

採用時に職種(運行管理者)を限る合意があった。と主張した。

②事業主側の言い分

・職種を限定する合意はなかった。その上で、

・会社が業界で生き残るために拡大していた倉庫業務の新たな担当者として適性を検討した結果だったと主張した。

3.裁判所の考え方の基本

1986年(昭和61年)7月14日 最高裁判例)

東亜ペイント事件

事件の概要 原告労働者は、自宅が堺市にあり、大学卒業後から大阪支店や神戸支店に転勤があった。

30歳の時、突然広島支店に異動命令がなされた。原告は、拒否した。

被告会社側は、原告を懲戒解雇にした。原告は、地位確認と賃金支払い等を求めた。

その当時、被告の家庭は、高齢の母、妻と2歳の幼い子と堺市内に居住し、母を扶養していた。母は、生まれてから大阪を離れたことがなく、保母をしている妻は保育所の運営委員として仕事を辞めることが困難であった。

最高裁判決は、配転命令権の濫用性の判断基準は

- ①業務上必要性が存する場合がある。
- ②不当な動機・目的がある場合。
- 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る場合

以上の場合があると、転勤命令は権利濫用になると判示した。

しかしながら、本件転勤命令は、権利の濫用に当たらないと解するのが相当であるとした。

4. 裁判所の判決

①地裁 2019年11月の名古屋地裁の判決は、

- ・職種を限定する合意はなかった。
- ・配転先の業務内容は運行管理者として培ってきた能力や経験が生かせるという期待に大きく反する。
- ・業務上必要性が高かったとは言えない。
- ・不慣れた肉体労働を命じられる可能性なども踏まえて通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせた。

以上のことにより配置命令は無効と認めた。

②高裁 2021年1月の名古屋高裁の判決は、

- ・高裁は、一審判決を支持した。
- ・被告会社側は、能力や経験を生かせない業務に漫然と配転した。これは権利の濫用に当たるとした。
- ・被告会社側は、上告を見送り判決が確定した。

5. 今後

最近の司法判断は、 保護するキャリアの対象

一般職も

専門職
高度IT技術者
医師