

間違わないための労働法（11）

テーマ1：配転・出向について

テーマ2：降格・懲戒・解雇

・・・・・・・・パワハラ・セクハラも絡んで・・・・・・・・

《配転》

Q1 私は、勤務地限定の合意の下勤務していました。それは母の介護の為です。ところが、新任部長から君の勤務地は○△県になると言われました。具体的な理由は何も教えてくれません。新勤務地は、自宅から車で片道4時間以上かかります。とても母の介護をしながら通勤できるものではありません。



【手続きの妥当性が問われる】

A1 配転命令が、労働者の著しい不利益を伴う場合、権利濫用として無効となる裁判例があります。（日本電気事件、ネスレ日本事件）
例えば、以下のような

- ① 配転すると家族の介護等ができなくなる場合
- ② 業務上の必要性がないにもかかわらず命じられた場合
- ③ 不当な動機・目的（労働者への嫌がらせ、報復など）があった場合などが問われます。近年の裁判例では、労働者の不利益の大きさや労働者への内示や意向聴取を行い、家庭の事情を考慮した上で、配転の理由や内容を具体的に説明したかなど手続きの妥当性が権利乱用の判断材料にされています。

相談者の場合、勤務地限定の合意がある以上、配転命令権はその

合意の範疇に限定されるでしょう。

《出向！いきなり命令?!・・・》

Q 2 私は、正社員として 15 年間勤めてきました。今朝出社したところ、いきなり出向が決まったと上司から言われました。しかも弊社のグループ会社でもない全く新たな業種でどうやっていいか見当もつかない仕事です。



A 2 本来、出向とは、出向元の従業員としての地位を維持したまま、労働者を出向先の指揮監督下で働かせることを意味します。法的には、使用者は雇用契約上の権利を労働者の承諾なしに第三者に譲渡することはできないことになっています。(民法 625 条 1 項) 従って一方的に出向を命じることはできません。ただし、就業規則や労働協約に、出向についての具体的な定めがある場合、事前の合意があったものとみなすとされています。根拠規定となる就業規則や労働協約を確認していかがですか。

《専務取締役からのセクハラ・・・》

Q 3 私は、専務から明日食事に行こうとか、やたらと肩を触られたりしていました。今度は出張に同行するように言われ、秘書課に隣同士の部屋を予約するよう指示していました。もう耐えられません。誰に相談したらいいのでしょうか。



【セクハラの実効法は…しかも相手は専務取締役】

A 3 まずは、断固として断り、自分の意思を明確に示すこと。そして会社の相談窓口を利用することをお勧めします。男女雇用均等法も改正され相談したことによる不利益取り扱いを禁じています。

（男女雇用機会均等法第 11 条 2 項）

更に行政の窓口として都道府県労働局にある均等室に専門の担当部署が設置されています。

《パワハラで解雇》

Q 4 私は、部長職として長年会社に尽くしてきたのに、パワハラをしたことを理由に解雇されました。最近の若い部下を鍛えるため、多少はきついことも言いましたが、指導を目的としていたにもかかわらず、解雇です。会社を訴えようと思います。どう思いますか。

【パワハラで解雇された状況を把握】

A 4 パワハラの実効法として

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ その雇用する労働者の就業環境が害されるものをいいます。

この要件に当てはめてみてこれを全て満たしている場合、パワハラ行為があったと解釈されるでしょう。（労働施策総合推進法第 30 条の 2）解雇は、客観的で合理的理由があり、社会通念上相当でなければ解雇はできません。相談者の場合、いきなり解雇だったのでしょうか。また、相談室等が設置されていて、注意、指導などなかったのでしょうか。その後、相談者の態度や職場環境改善に関する会社

の取り組みはどうだったでしょうか。まずはご自身の態度を振り返ってみましょう。

