



## Vol.37

### ★職務変更命令はどこまで認められるか？

日系企業の最近の労務トラブルの一つに職務変更に関するものが挙げられます。

例えば、中国人従業員から「その仕事は私はやりたくありません。私の同意なく仕事を変えないでください」「その仕事をやらせるのであれば給料を上げてください。給料を上げなければその仕事はやりません」と言われることが多いようです。

また、このようなやりとりになると中国人従業員から「中国では、従業員の同意なく職務を変更できないのです。私の同意なく職務を変更しないでください。」と言われるようです。

日本では会社の人事権は非常に広く、このような悩みはほとんど無いだけに私自身も未だに違和感を覚えます。

以下、ご紹介する事例は会社の職務変更命令が認められた事例です。

程さんは、造船会社に勤め「総装部」の「管理員」の職務を担当していました。2016年4月6日、造船会社は人事異動通知を出して、程さんを「総装部」の「管理員」から「預装部」の「管理員」に異動させようとしてきました。ところが、程さんはこれを拒否して、1ヶ月「預装部」に赴任しませんでした（会社には出勤していたようです）。造船会社は「業務命令に違反して20.5日職務に付いていないため、貴殿との雇用契約を解除する」との通知を出しました。程さんは、それを不服として労働仲裁委員会に仲裁の申立を行い2倍の経済補償金の支払いを求めました。

#### 【結論】

職務変更命令は適法で解雇は有効である。

#### 【理由】

中国労働契約法第35条は会社と従業員が双方一致した場合に労働契約内容を変えることができると定めている。

ただし、企業が生産経営活動を行っていく過程で、経済情勢や企業の発展の為、経営管理方式を変える必要性も出てくる。そのような場合には、経営上の必要性があり、賃金や労働条件に不利益が無く、労働契約の範囲内であれば、会社は職務変更命令を出すことができる。

本件は「総装部」の「管理員」から「預装部」の「管理員」への異動であるが、「管理員」であることには変わりはなく労働契約の範囲内であり、これまでの賃金も維持しているため、職務変更命令は有効であり、命令に従わないことを理由とする解雇は有効である。

#### 【実務上の留意点】

実務上は①経営上の必要性があること（いじめ目的、嫌がらせ目的、退職に追い込む目的ではないこと）②賃金を下げるなどの不利益が無いこと③労働契約の範囲内（労働契約書の記載に限りません）であることを充たせば職務変更命令を出すことができ、拒否した場合は解雇ができることとなります。ただ、どこまでが労働契約の範囲内なのかが判断が難しく毎回悩むところではあります。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

日本：杜若経営法律事務所

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲諮詢有限公司（弁護士向井宛）

TEL +86+(21)6407-8585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com