



Vol.42

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★ワーク・ライフ・バランスと配置転換について

今回のニュースレターは、書籍のご紹介も兼ねて配置転換についてお話ししたいと思います。

最近、比較的小規模の会社における問題社員に関するご相談や事件を受けることが結構あります。その問題社員のために、他の社員が退職したいと言っているとか、職場がギクシャクしているといった話もよく聞きます。事業所がいくつかあるような会社であれば配置転換を試みるなどして、他の人との相性や仕事の適性をみることが可能ですが、事業所がひとつしかない会社ではそういうわけにもいきません。このようなケースでは対応に非常に苦慮します。

日本では解雇が非常に厳しく制限されている一方、配置転換については比較的緩やかに認められてきました。多少問題がある社員であっても解雇して社外で新しい職を探してもらおうわけにはいきませんし、会社としては当該社員に合った職場を探して配置しなければなりません。

るので、配転命令が権利濫用とされるケースはあまり多くはありませんでした。実務上も、配置転換については、結構強気のアドバイスをすることも多かったと思います。

しかし、これも変わりつつあるようです。

今年の9月に「類型別労働関係訴訟の実務」という書籍が出版されました。東京地裁労働部の裁判官が共同で執筆したもので、労働紛争の類型別に、労働関係紛争のルールを整理して、できるだけ客観的に、分かりやすく説明したものだそうです。東京地裁労働部の裁判官が書いたものですので、裁判官がどのように考えているかのヒントを得るために、私も時々参照しています。

この書籍の配置転換に関する記載の中で以下のような記載があります。

「育児・介護休業法 26 条の配慮義務の定めや、労契法 3 条 3 項に理念規定が設けられたこと等の立法動向、ワーク・ライフ・バランスの

社会的要請の高まりを踏まえ、今後は、配転命令の権利濫用判断における『通常甘受すべき程度を著しく超える』か否かの基準は、『仕事と生活の調和』の方向へ修正されていくことが予想されるとの指摘がある(菅野 689 頁)。このような立法動向ないし社会的要請の下では、従前、裁判所において、通常甘受すべき程度の範囲内と評価されてきた転勤に伴う家庭上の不利益(単身赴任による妻子との別居等)について、使用者が社会の変容(女性の社会進出、夫婦共働き、夫の育児参加、夫婦や家族の一体性、単身赴任に対する国民意識の変化)に伴う十分な配慮をしていないと評価される場合には、通常甘受すべき程度を著しく越えるとされる余地もあり得よう。この点を問題とする裁判例の蓄積が望まれる。」(類型別 219~220 頁)

配置転換権は会社の重要な権利ですし、正当な理由なく配転命令を拒まれるのは困りますが、総合職であれば会社の命令でどこでも行くのが当たり前、単身赴任も当たり前といった感覚で対応すると、権利濫用とされてしまうこともあり得ま

す。そういった会社側の立場から一方的に対応するのではなく、労働者側の事情もよく聞き、労働者側の不利益をなくす、あるいは緩和するための方法はないか等を具体的に話し合い、検討する必要があると思います。

使用者側労働事件を扱っている弁護士としては、配置転換という方法を取りづらくなることは辛いところです。このところ、法改正、働き方改革をはじめ会社に対する規制が厳しくなっており、会社としても選択肢が限られたり、有期契約等による雇用調整がしにくくなったりしていると思います。雇用のミスマッチというのはどうしても生じてしまうものであり、ミスマッチの状態を長く続けることは労使ともに良くないことだと思います。現在では弁護士間の交渉であったり、労働審判がミスマッチ解消の機能を担っていると思いますが、これにも限界があるので、やはり雇用の流動性を高める法制度の整備が望まれるところです。