



Vol.78

★配置転換行為はどこまで許されるのか

1 中国における配置転換行為の限界

中国では本人の同意がなければ原則として配置転換はできないと解釈されていますが、例外もあります。ではどこまで許されるのでしょうか。興味深い裁判例がありましたのでご紹介致します。

2 事案

陳は2006年12月14日に華南天地会社に入社し、情報管理センターの総監を務め、労働契約解除前の12ヶ月の平均月給は20205元であった。

2019年6月、会社は陳を総監から一般従業員に格下げし、陳の事務場所をオフィスから8階の入り口フロントデスクに異動させた(異動後の賃金は変わらない)。

【陳の言い分】

会社は私との退職協議が合意に至らなかったため、8階のフロントデスクに私を異動させ、プリンターの使用権限を取り消し、私がこれまで使っていたパソコンも取り去り、事実上労働の提供を拒否した。これは極めて侮辱的なもので違法である。

【会社の言い分】

今回の配置転換は会社の正常な人事行為である。陳の仕事の業績は悪く、会社は陳と協議して労働契約を解除し経済補償金を払おうと協議したが、双方は意見が一致しなかった。会社が陳を8階のフロントデスクに異動させたのは、仕事をするのに都合が良かったためであった。陳はすでに9階で仕事をしていないため、その9階のプリンターの権限を取り消し、8階にもプリンターがあることから、8階のフロントに異動させた後、陳は

仕事をすることを拒絶した。会社は陳が秘密を漏らす可能性があること懸念して、彼の事務パソコンを取り除き、8階で新しいパソコンを再手配した。OAシステムは依然としてその使用に供するものであり、正常に勤務することもできるため、会社が陳の労働の提供を拒否した事実は存在しない。

2019年6月17日に陳は門限カードと他の資料を返却した後、会社に戻って出勤しないことを通知し(これが事実上の退職届であると裁判所は判断しました)、会社に賠償金の支払いを要求した。

3 裁判所の判断

陳は労働仲裁を申請し、会社に違法労働契約解除の賠償金527930元(二倍の経済補償金)を要求した。仲裁委員会は会社に経済補償金262665元を支払うことを裁決した。

会社はこれを不服として上訴した。

一審判決は、会社の行為は明らかに侮辱性と懲罰性があり、陳は労働契約を解除することで経済補償を得ることができると判断した。

理由は以下の通りである。

・使用者が一方的に労働者を配置転換するためには、以下の条件を満たすべきであり、同時に合理性を備えるべきであると考えている。第一に、配置転換は企業の生産経営需要或いは労働者の個人能力、勤務態度などをも

とに決められるものであること。第二に、配置転換後の労働者の賃金レベルは元の職場に在籍した時とほぼ同等であること。第三に、配置転換は侮辱性と懲罰性を持たないこと。

・会社は陳の職位を情報管理センター総監から一般従業員に格下げし、陳の勤務場所をオフィスから8階の階段ホールフロントデスクに異動させ、陳の転勤後の待遇は変わらないものの、この配置転換行為は明らかに侮辱性と懲罰性を持っている。そのため、会社が陳に対して行った配置転換行為は違法である。

・双方の労働関係は陳が2019年6月17日に上記の理由で会社に労働契約解除を通知し解除された。当裁判所の前述の認定によると、会社は陳に対して違法な勤務状態を作出していることから、陳は会社に労働契約解除を通知し、退職が成立した。

会社はこれを不服として深圳市中級人民法院に上訴した。

二審も、配置転換行為の目的は正当かつ侮辱的なものであってはならず、一審判決は正しいと判断した。

4 実務上の留意点

(1) 違法な配置転換行為があれば労働者から退職しても経済補償金を請求できる

労働契約法第38条1項1号、第46条1号から、使用者が労働契約に基づいて労働保護又は労働条件を提供していない場合は、労働者は労働契約を解除することができ、かつ経済補償金を請求することができます。裁判所は、本件では使用者が違法な配置転換行為を行い適法な労働条件を提供していないと認定して、経済補償金の請求を認めてい

ます。

(2) 実は一定範囲内であれば配置転換命令も適法

中国では本人の同意がなければ原則として配置転換はできないと解釈されています。ところが、それも程度問題で、業務上の必要性から配置転換をせざるをえないことも当然あります。そこで中国の多くの裁判所は、本件の裁判所のように①合理的な理由があり②賃金を下げず③侮辱的な内容でなければ、労働者の同意がなくとも配置転換を認めています(拒否すれば懲戒処分も可能)。侮辱性というのはよく出てくる言葉です。日系企業はなかなかここまでの事はやりませんが、上記①～③を意識して配置転換を行う場合もあるかもしれませんのでご参考までに取り上げました。

案番号：(2020)広東03民終10313号(当事者系仮名)

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所

(9:00～17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司

(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com