



## VOL. 118

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★別の部署の管理職への異動を拒否した場合に解雇できるか？

#### 1 中国における会社の人事異動命令権

中国における人事異動命令権がどこまで認められるかは非常に難しいところがあります。原則として対象従業員の同意がなければ岗位（日本語で言う「職務」）を変えることはできないとされています。一方で、様々な事情から部署が無くなったりすることもあり、個人が拒否していても異動を実施しないといけない場合もあります。

このあたりのさじ加減が曖昧で紛争になることがあるのですが、本号では別の部署の管理職に異動命令を出したところ、対象者が異動を拒否したため、解雇をした事例を採り上げました。

#### 2 事例

楊は2020年4月1日に深センのA社に入社し、展示販売管理センターの企画シニアマネージャーを務めていました。労働契約の期間は2020年4月1日から2023年6月30日までで、毎月の賃金基準は25000元でした。

双方が締結した「労働契約」では、会社の生産経営の必要性により、楊の職務を調整することができる旨と定めていました。就業規則の規定は、以下の行為の1つがある場合、会社の規則制度に重大な違反をしているとみなし、労働契約解除の処罰を与えると定めていました。

「3）会社の仕事の手配に従わないことを拒否し、通知を経ても規定の時間通りに勤務しない場合」

2020年12月、会社の組織構造が変更され、展示販売管理センターが廃止され、マーケティング管理センターに所属することになりました。楊の職務は展示販売管理センターの企画シニアマネージャーからマーケティング管理センターの企画マネージャーに変更されました。2つの職務は社内の職務レベルにおいていずれもC級の最高レベルでしたが、楊は同意しませんでした。

2021年1月20日、会社は『労働契約解除通知書』を発行し、以下を明記しました

「会社の管理上の必要性から、あなたを販売促進管理センターからマーケティング管理センターに異動し、給与・福利厚生を変更せず、「グループ職級体系」に基づいて職務を調整した。現在、あなたが会社の異動の手配に従わないことを考慮して、会社は法に基づいてあなたとの労働契約を解除する。」

2021年1月4日、楊は労働仲裁を申請し、違法な労働契約解除による経済補償金を支払うよう要求しました。2021年3月1日労働仲裁委員会は裁決を下し、会社は違法な労働契約解除の賠償金人民元53479.78元を支払えと命じました。

会社はこれを不服とし、裁判所に上訴しました。

### 3 判決

一審・二審判決：【解雇有効】会社が楊の職務を調整することは、会社の自主経営管理権の行使に属する

企業は生産経営の必要性から具体的な経營業務、管理方式、組織構造及び職務の設定に対して調整と手配を行うことができ、これは使用者の経営管理及び使用者の自主権の範疇に属する。

本件では、会社は経営上の必要があるため、楊の所属する部門を廃止し、それに伴い楊の職務を調整することは、会社の自主経営管理権に属する。

楊の調整前後の職務はすべて内部職級C級の最高級であり、かつ楊の給料待遇は変わらない。一方、楊は本件の職務の調整は侮辱的なものであると主張するが、事実的根拠が乏しく、当院は採用しない。

以上のことから、会社の楊の職務の変更に関して合理性と必要性があり、この変更は契約に違反しないし、法律の強制規定にも違反しないし、さらに懲罰や侮辱の性質もなく、労働者はこれに従う義務がある。しかし、楊は調整に同意しないことを明確に表明し、調整後の仕事に従事できない合理的な事由があることを証明していない。楊が異動を拒否した行為は会社の規則制度に重大な違反であり、会社はこれに基づいて楊との労働契約を解除した。これは、法律の規定に合致し、楊は会社に賠償金の支払いを要求することはできない。

### 4 実務上の留意点

ごく当たり前の結論だと思いますが、①経営上の必要性②賃金などの不利益がほぼ無い③侮辱的な異動ではないのであれば、会社が異動を命じ、それを拒否したら解雇ができることを明確に示しております。

なるべく強行的な手段を用いるべきではありませんが、理不尽な異動拒否に直面した場合は、上記の理屈を説明し、会社の異動命令に従うよう説得する必要があります。

案号：（2021）粵 03 民终 27021 号（当事者仮名）

以上