



協力

アイエス社労士事務所
特定社会保険労務士
所長 伊藤 悟 さん

プロが解決

ビジネス

Q & A BUSINESS CONSULTATION ROOM

労務 編

this month's QUESTION

レントゲン技師職で採用した職員を 訪問介護職員に人事異動しますが、 問題ありませんか？

この使用者は、就業規則を作成し、職場内で周知させており、規則には人事異動できる旨の条項がありません。(人事異動の条文の内容は、配置転換つまり、就業場所の変更や職務内容の変更ができること、労働者は正当な理由なくこれを拒むことができないことの記載。)

しかし、留意点があります。こうした根拠があったとしても、職種が限定された労働者に対しては一方的に職種の変更を命じることができず、個別の同意ないし合意が必要となります。例えば、医師、大型ダンブカー運転手、情報技術者のように、特殊な資格、高度な知識、技能を必要とする場合は、当該業務に従事する労働者との労働契約は、職種を限定したものと解されることがあります(日本テレビ放送網事件・東京地判昭和51・7・23)(学校法人国際医療福祉大学(仮処分)事件宇都宮地決令和2・12・10)。

使用者の悩みの理由を尋ねると、概ね以下のような理由があげられました。レントゲン技師として採用し、業務に従事してもらってききましたが、患者さんがないがしろにする態度で対応するためクレームが多い。上司の指示を守らない。反論してくる。同僚への威圧的な言動が多い。といったような点に苦慮し解雇することを検討。しかし、スタッフが足りない訪問介護部門への異動をさせたい、とのことでした

別の判例(西日本鉄道事件・福岡高判平成27・1・15)の事例では、バス運転士が、乗客から苦情が多く、事故件数がほかの運転手と比べて明らかに多かったため、当分の間、バス乗務から外されました。その後、バス乗務以外の業務中にも苦情が入ったため、ついに会社は、退職勧奨を行いました。しかし、本人はこれを拒否しました。その後、幾度か

の面談を経て、労働者は、職種変更や配転先についての同意を行いました。そして会社は、車両誘導業務やバス清掃業務に従事させました。本人はその後自主退職をしました。そうしたところ、この労働者から退職は無効であると主張をして、賃金差額や慰謝料請求を行った事案です。

裁判所は、「一般には職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、ほかの契約条件の変更を伴うものである。」と判示しています。つまりこれは、労働契約法第8条による変更合意が必要であること、を意味しています。従って、就業規則に人事異動に関する規定があるからといって、安易に職種変更を伴う配置転換が有効になるとは断定できないことに留意する必要があります。職種限定で採用した場合や、特殊な資格や免許、高度な技能を有する労働者の配置転換を行う場合は、同意や合意を得ることを実務上のポイントとして押さえておいてください。あるいは、職種限定の労働者について今後配置転換等があり得るのであれば、事前に(採用時などに)職種変更の理由、必要性、変更後の待遇(経済的不利益の有無、内容)などを十分に説明し、労働者から変更し合意する旨の書面を提出してもらうなどの

真の発明を明かす ~Reveal Your True Invention~

弁理士法人 真明センチュリー

愛知県豊橋市大手町92番地
あいおいニッセイ同和損保豊橋ビル7階
TEL. 0532-52-1131
E-mail: shinmei-jimu@shinmei-cen.or.jp

特許・実案・意匠・商標

会長 弁理士：兼子直久
所長 弁理士：橋本 努
弁理士：林 洋志
弁理士：永戸道雄

★海外35カ国!!
54の特許事務所と提携!!

- ・マドプロ国際商標出願
- ・PCT国際特許出願
- ・パリ条約外国出願



お困りごとを
専門の弁理士につなぐ
知財アクティブ
コンシェルジュ