

POINT 業務上必要性から人選を経ないでなされた配置命令の有効性は？

【あらまし】

①会社（自動車メーカー）は生産体制の大幅な変更をするため、それまでB工場にあった車軸製造部門をC工場に移転することにした。

②この移転に伴い、会社は、それまでB工場の車軸製造部門で働いていた約500名の機械工全員を一斉にC工場の新型車製造コンベアライン等に配置転換した。

③配転命令を受けた従業員の一部であるAらが、個々の経歴・技能・適正・希望などを何ら考慮しない配転命令は人選の合理性を欠くから、配転命令権の濫用であり無効である等を主張して裁判を起こした。

【結果】

配転命令の有効性が認められ、Aらの請求は退けられた。

【要点】

①まずB工場にあった車軸製造部門をC工場に移転することについては会社の経営上必要性がある。

②この移転に伴い仕事を失うB工場の車軸製造部門の従業員約500名（対象者）について、C工場の外には対象者の通勤圏内にそれだけの多数の従業員を受け入れることが可能な職場はなかった。

③仮に、対象者のうち一部の者のみについて他の職場との入替えを行おうとすれば、手数料がかかる上、不公平を避けられない。

④一方、C工場においては新型車の生産が始まり、このため対象者の人数を超える人員が必要とされていた。

⑤こうした場合に、対象者全員を一斉に、個々の経験・経歴・技能等をしんしゃくすることなく

他部門（新型車生産ライン）に配置替することは不合理とはいいい難く、労働力配置の効率・企業運営の効率化の見地からやむを得ない。

【解説】

この事例では、会社にとって実行するほかなかった生産体制の変更に伴い、500人という多数がそれまでの仕事を失うことになり、他にはこれら対象者の受入先がなかった一方で、C工場の他のラインで多数の要因が新たに必要となったという一連の事情に照らし、対象者を他のラインに移すということのほかには会社にとって現実的な選択肢がなかったという特殊な事情が重なり、これを一言でいうと、配転命令について極めて強い業務上の必要性が認められるということから、個々人の事情を考慮しないという例外的な配転命令が有効とされたというものでしょう。

後に挙げるこの事例の第一審では、人選の合理性を欠き無効であるとの結論が出されたことを見ても、微妙な事件であり、本来、配転する場合は一人ひとりの事情を考慮しなければならないといえます。

【アドバイス】

企業の存続と人材育成の観点から、社内で配置転換が行われることはよくあります。これについては、一般的に会社就業規則にも「配置転換の義務」について定められているものであり、会社の人事権、裁量権の範疇といえます。ただ、一方、不当な配置転換、つまり退職を促すための意図が経営側にあったり、いじめ等で行われることもあり、その場合は、会社の経営上の必要性、人選などを合理的に説明できなければ、不当な配置転換として無効とされるケースもあります。まずは、本人の意向も聞いた上で、会社の経営上の必要性など十分な説明の機会を設ける必要があるものと思われま

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさって下さい。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>