

事 務 所 便 り NO 8 1 号

違法と判断される「異動・配転」は？

◆事件の概要

先日、上司の行為（取引先の社員を引き抜こうとしていた行為）を社内にある「コンプライアンス窓口」に内部通報したことにより不当な異動（まったく経験のない部署への配置転換）を命じられたとして、現役社員（原告）が勤務先（被告）に異動の無効確認と損害賠償（1,000万円）を求めている訴訟の控訴審判決がありました。

東京高裁は「業務とは無関係に異動を命じており、人事権の濫用に該当する」として、原告敗訴とした1審判決を破棄し、異動は無効であるとし、会社と上司に220万円の賠償を命じました。

◆不当・違法と判断されるケース

人事権は広く会社に認められています。上記のケースの他、どのような人事異動・配置転換が不当・違法であると判断されるのでしょうか。

過去の裁判例では、（1）業務上の必要性が存在しない場合、（2）仮に必要性が存在したとしても他の不当な動機・目的による場合、（3）労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合においては、人事権の濫用に該当するとしています。

なお、（2）でいう「不当な動機・目的」とは、社員を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

◆業務の系統を異にする職種への異動

この他、業務の系統を異にする職種への異動につい

ては、業務上の特段の必要性、当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、これらの点につき説明が十分になされた場合か、本人が特に同意した場合を除いては、会社は一方的に異動を命ずることはできないとした裁判例もあります。

個々の裁判例は背景にそれぞれ特殊な事情があり、他の同様のケースにもすべて当てはまるわけではありませんが、会社としては、人事異動・配置転換が不当・違法なものとして判断されないよう注意する必要があるでしょう。

若手社員が感じている「仕事の厳しさ」

◆入社1～2年目の社会人を対象にアンケート調査

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、今年7月に「若手社員の意識／実態調査」を実施し、その結果が発表されました。

2010年4月に新卒で入社した「2年目の社会人」と2011年4月に新卒で入社した「1年目の社会人」を対象に調査を行い、699名が回答しています。

◆3人に2人が「仕事が厳しい」

まず、「仕事が厳しいと感じるか」との質問には、65.1%が「感じる」（「毎日感じる」「時々感じる」のいずれか）と回答しており、約3人に2人が仕事の厳しさを感じているようです。

入社年数で比較してみると、入社1年目の社員よりも入社2年目の社員のほうが、「仕事が厳しい」と感じる割合が3.8ポイント高い結果となりました。

◆多くの若手社員が「知識不足」「能力不足」を自覚

果となりました。

- (1) 「自分の知識不足」(63.8%)
- (2) 「自分の能力不足」(55.1%)
- (3) 「仕事の質の追求」(30.2%)
- (4) 「仕事の多さ」(29.3%)
- (5) 「仕事の進め方の細かさ」(27.9%)

以下、「対人関係」(27.6%)、「決まりごと・ルール」(27.6%)、「勤務時間の長さ」(19.0%)などと続いています。自己の知識・能力不足を自覚している人が多いようです。

◆厳しい環境が若手社員の成長に

厳しい仕事環境に置かれ、そして試行錯誤しながら様々な経験を積んでいくことで、若手社員は伸びていきます。

時には厳しく接し、時にはフォローをしてあげながら、若手社員の成長を見守っていきましょう。

トラブルが増加している「定年後の再雇用」

◆多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用(継続雇用)をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

◆65歳までの雇用確保措置

2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、(1)定年制の廃止、(2)定年年齢の引上げ、(3)継続雇用制度の導入のいずれかを義務化(ただし暫定措置等あり)しました。

そして多くの企業では、(3)の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

◆裁判例は「労働者有利」の傾向に

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるト

ラブルが増えていますが、近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました(横浜地裁川崎支部)。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています(札幌地裁)。

◆気持ちよく働いてもらうために

再雇用制度を導入する場合、法律に違反するものと判断されないよう十分な注意を払うことは当然ですが、それとともに、高年齢者の方に気持ち良く働いてもらいための制度設計・賃金設計や環境づくりも必要となります。

23年10月の税務と労働の手続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>
- 健保・厚年保険料の納付

~当事務所よりお知らせ~

—社会保険料の改定—

定時決定により、9月分保険料(10月末納付分)から標準報酬月額の変更、保険料率の改定があります。

給料控除する前に、再度ご確認ください。