



従業員を転勤させる際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社には数ヶ所の営業拠点があります。今回、人事異動で本社の従業員を転勤させたいと考え、本人に伝えたところ、転勤したくないと拒まれてしまいました。会社は従業員に転勤命令を出すことはできないのでしょうか？



総務部長

そうでしたか。こういった事例は御社だけではなく、他の企業でも同様です。転勤を命じたところ拒否されたり、猶予してもらえないかと相談されたりすることがよくあります。そもそも転勤は、業務上の必要性や組織の活性化等のために行われていますが、これは会社の人事権に基づいて行使できるとされています。



社労士

人事権で転勤させることが可能なのですね。この人事権の根拠として、会社の方で必要な手続きはありますか。

必要なこととしては就業規則へ規定することがあり、これによって労使で転勤について包括的に合意していると解釈されます。併せて、入社時のオリエンテーションを活用して、営業拠点先を説明し転勤の可能性を伝えておくと、転勤を命じたとしても従業員にとっては理解しやすいですね。



そうですね。しっかり説明するようにします。それでは転勤を命じる際、実務上どのような点に注意が必要でしょうか。

注意点としては、人事権の濫用と判断され、転勤させることができない場合があるということです。濫用の有無は、具体的には①業務上の必要性、②不当な動機・目的、③労働者に通常甘受すべき程度を超える著しい不利益の程度、の3点によって判断されます。



③労働者に通常甘受すべき程度を超える著しい不利益の程度とはどのような意味でしょうか。例えば子育てをしている従業員の場合、保育所の確保等の問題から転勤させることはできないのでしょうか。

大前提として、転勤によって子育てに支障が生じる場合であっても、それがすぐに人事権の濫用となるわけではありません。従業員の中には個別事情を抱える者もいますので、確認し特に本人が転勤を拒んでいる場合はどの程度の負担があるのか、これを回避する方法はないか、などについて検討することが求められます。



なるほど。そうすると、事前に従業員に家族の状況等を確認しておくことが重要ですね。

はい。転勤命令を行う前に従業員にヒアリングを実施したり、育児・介護等の状況を申告してもらおうといった対応をしているケースがあります。会社としてはきめ細かい対応が求められますね。また追加の質問が出てきましたらご相談ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員に転勤を命じるにはその根拠として就業規則への規定が必要である。
2. 会社は、①業務上の必要性、②不当な動機・目的、③労働者に通常甘受すべき程度を超える著しい不利益の程度の3点を踏まえた上で、転勤を命じる必要がある。

