

# 社労士國本の一（日）一（生）（笑）～（勝）～（翔）



## 1. 違法と判断される不当な「異動・配転」はどのようなものか？

### 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（全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）を求めていた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が、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、**会社は一方向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全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・違法なものと判断されないよう注意する必要があるでしょう。

## 2. メンタルヘルス対策 強化の動き

### 増加する職場でのストレス

厳しい労働環境で仕事のストレスが増え、精神疾患を抱える社員の対策が急務になっています。昨年、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業にメンタルヘルスに問題がある社員を抱えているかを調べたところ、57%が「いる」と答え、業種別では「医療・福祉」（77%）と「情報通信業」（73%）が全体の平均を大きく上回りました。

### 企業の様々な取組み

通信大手の企業では、産業カウンセラー等の資格を有する一般社員が悩みを聞く独自の「サポーター制度」を導入しました。社員からすれば産業医や専門カウンセラーは敷居が高く、気軽に相談しづらいこともありますが、このサポーターであれば敷居も低く、いわば“第二の上司”として社員のメンタル面での面倒をみます。結果として、社員数は増えても休職者数はほぼ横ばいとどまっているそうです。

最もストレス度が高いとされる医療・福祉業界のある大手企業でも、今年から外部委託のメンタルヘルスサービスの内容を切り替え、約9,000人の社員は無制限で電話でカウンセラーに相談できるようにしたそうです。

### 法改正の動向

厚生労働省は現在、ストレスを抱える社員に対する面接指導等を義務付けるように法制化を準備しているようです。定期健康診断の際に「ひどく疲れた」「憂鬱だ」といった簡易なストレス症状の判断テストを全社員に実施し、かなりのストレスを抱えている状態であれば健康診断を行った医師が社員に知らせ、社員は事業者に医師の面接指導を希望します。

これは従来、長時間労働者のみがストレス診断の対象だったものを、全ての労働者に広げるもので、早ければ今秋の国会に関連法案を提出するようです。

### 職場全体の課題を取り除く必要

こういった面接指導等の取組みと合わせ、企業がメンタルヘルスの問題を未然に防ぐためには「働き過ぎ」「コミュニケーション不足」等、職場全体の課題を取り除く必要があるのではないのでしょうか。メンタルヘルスの問題は、大企業に限らず、中小企業でも起こり得ることです。お互いのためにも、できる限り気を付けたいものですね。

### 3. 私の本棚より ~今月は、“世界でもっとも入りたい5つの会社”です~

今月ご紹介する本は、「世界でもっとも入りたい5つ会社」という本で、船井総研の船井幸雄さんとノンフィクション作家の加藤鉦さんの共著です（5つの会社には、お隣の広島県の会社も入っています）。この本の中では、

- ・親切なことや嫌なこと、すべてを含め、人に与えたものはすべて返ってくる。だから多くの人に喜んでいただくことが自分の喜びになる
  - ・ひとつのことに生命をかけて情熱を注ぎ続けることができれば、人は誰でも天才になることができる
  - ・他者に喜びを与えた分だけ、自分たちに還元される
- といった言葉が印象に残りました。



### 所長のひとこと ~ 就業規則は重要なものです！

このところ、色々な会社様の就業規則作成の依頼が増えてきたように感じます。就業規則とは、会社で働く上で大事なルールを定めたもので、とても重要なものなのですが、残念なことに多くの会社で、雛型就業規則を使用しているケースを見かけます。そのような規則は、プロの社労士から見ると、即分かります。

就業規則は、会社を運営していくうえで、とても重要なものです。作成、見直しをご希望の方は、ぜひご連絡下さい。必ず、いいものをお作りいたします。

國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

#### ・就業規則の作成

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

#### ・労働保険、社会保険手続き

労働保険年度更新(7月) 社会保険算定基礎届(7月) 36協定作成届出(定時) 労災事故手続き  
1年単位変形労働時間届(定時) 介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) 雇用保険料率変更お知らせ(4月)  
健康保険料、厚生年金保険料変更、控除額お知らせ(9月) 入社・退職社員様に関わる保険関係届 年金相談 等

#### ・情報発信、相談業務

労働基準監督署の調査対応 御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します  
土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします  
給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします  
御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します 毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び <sup>くにもとゆたか</sup> 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887 ホームページ <http://k-sr.jp>

公的活動

- ・山口商工会議所エキスパート登録
- ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録
- ・柳井商工会議所青年部所属
- ・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・柳井市倫理法人会会員(広報委員をしています)
- 講演、メディア出演等
- ・KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演(平成20年3月)
- ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演(平成21年11月)
- ・柳井ライオンズクラブにて講演(平成22年11月)
- ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師(2回)

