

■ ■ ■ 労働条件の変更 ■ ■ ■

例 1 富山工場が閉鎖され、名古屋工場へ統合されることになったら？

● 配置転換ができるのはどんなとき？

教科書 49 頁～

使用者は「業務命令権」を持っている

∴ や について一方的に命令できる（ことがある）

Q1 労働 において勤務地が特定されていたら？

→ 一方的な変更は （∵ 契約自由の原則）

Q2 面接のときに口頭で「転勤はできません」と伝えただけで採用されていたら？

→ の が成立しているのだから 一方的に変更できない

Q3 配置転換に関する条項が に置かれていたら？

→ があって、労働者に されていれば配転できる

◆ 東亜ペイント事件（最高裁 昭和 61 年 7 月 14 日）

塗料を販売する Y 社に勤める X は、大学を卒業して Y 社に入社し、大阪・神戸で営業を担当していた。X は、妻、娘（2 歳）、母親（71 歳）と共に堺市内に居住して、母親の扶養をしていた。母親は元気だが生まれてから大阪を出たことがなく、老人仲間で俳句の会を開いていた。また、妻は近所の保育所で勤務していた。

入社から 8 年経ったところで、X には広島営業所への転勤が内示された。しかし X は、家庭事情を理由に、転居を伴う配転には応じられないとして転勤を拒否した。そこで Y 社は名古屋への転勤を命じることにしたが、やはり X は拒否した。そこで Y 社は X を懲戒解雇にした。

Q4 勤務地の限定がなく、あらかじめ面接で希望を告げておらず、就業規則にも配転条項が置かれていたら、従うしかないの？

→ それでも、使用者が を することは認められない

☆ 配転が権利の濫用になる場合

4.1 配転命令について、業務上の _____ が存しない場合

業務上の必要性が存する場合であっても、

4.2 配転命令が他の _____ な _____ ・ _____ をもってなされたとき、

(退職に追い込むためでないか？ 労働組合の活動を妨害するためでないか？)

4.3 労働者に対し、通常 _____ すべき程度を _____ 超える

_____ を負わせるものであるとき

(病気を持つ家族を看護できなくなるのでは？ 老親の介護を続けられるか？)

例2 会社が、正社員の賃金を1割減額してきたら？

● 賃金の引き下げができるのはどんなとき？

教科書 47 頁～

1) 労働 _____ の変更について労働者が合意した場合 : 問題なし

2) 労働 _____ が労働 _____ を締結した場合 : 原則として有効

※ ただし、組合員の意見を十分に集約していない場合には無効

3) 使用者が _____ を一方的に変更する場合

→ 変更が _____ なものであると判断されなければ無効

要件① 労働条件の _____ の _____ (経営は赤字になってる?)

要件② 労働者の受ける _____ の _____ (賃金減額の大きさは?)

要件③ 変更後の就業規則の内容の _____ (世間相場と比較して適切?)

要件④ 労働組合等との _____ の状況 (理解を得る努力をしたのか?)