

daily コラム

2024年6月14日(金)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

職務限定社員の 同意なき配置転換は無効！

「限定社員」とは？

転勤がないか一定の範囲に留まる「地域限定社員」や、職務を一定の業務に限定する「職務限定社員」など、働き方に対するニーズの多様性も高まって、「限定社員」が増えています。

「地域限定社員」は、転勤による引越を心配せず家を建てることができ、子供を転校させる必要もなく、介護もしやすいといったメリットがあります。

「職務限定社員」は、職務内容が限定され、自分がやりたい業務や得意な業務に専念できるため、問題となっている「配属ガチャ」による離職防止にも効果があります。

一方、会社にとっては、限定社員は正社員に比べて配置転換の自由度が低くなるというデメリットがあります。

「職務限定社員」の同意なき配転は無効？

令和6年4月26日、最高裁は滋賀県の社会福祉センターに勤務していた「職務限定社員」に対する「同意なき配置転換」を無効とし、大阪高裁へ審議を差戻しました。

本件は、社会福祉センターの福祉用具センターで、福祉用具の製造・改造や開発などの技術職として採用され、事業承継した

財団法人から施設管理担当への配置転換を命じられた「職務限定社員」が同意なき配置転換を無効として損害賠償を請求したもので、大阪高裁は財団法人に110万円の支払を命じました。

限定社員の契約内容変更は個別同意が必要

最高裁は「労働者と使用者に職種や業務内容を特定のものに限定する合意がある場合は、使用者は労働者に対し、個別的同意なしに合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない」とし、「同意を得ることなく配置転換を命ずる権限を有していなかった」として、全員一致で判決しました。

個別合意のある労働条件変更は有効（労働契約法第8条）ですが、限定社員の配置転換は、地域限定社員も含め慎重に同意を得ることが重要といえます。

令和6年4月以降に締結する「労働条件通知書」には勤務地及び業務内容は雇入れ直後だけでなく、変更の範囲も明示義務がありますので、注意が必要です。

