

発行者・ユニオンネット・埼玉 : 組合事務所・〒346-0005 久喜市本町 6-12-25

発行責任者・渋谷晃次 : 電話・080-5504-5801・FAX・0480-22-0019・Eメール [kozi-2002@nifty.com](mailto:kozi-2002@nifty.com)ホームページアドレス <http://homepage3.nifty.com/union-net-saitama/>

ユニオンネット埼玉

## 久し振りの労働相談は、I・Nさんの配転問題！

呼ばれて翌日に営業部の事務職から製造部門の現場への配転命令！

仕事は部品の仕分け作業で  
欠員補充のためが理由！

I・Nさんの配転問題

2013年6月13日に、I・Nさん(女性)は営業部責任者のN課長から、「東京営業部の事務職から」「東京工場の製造部門」(営業部と工場は同じ敷地内にある)への配置転換命令を口頭で伝えられましたので、「即答できかねます」と退席、その後、電話で「指示に従えないのであれば、工場での作業もさせてもらえないということですね。」「そのとおり」という返事なので、「明日、春日部労基署にいきます。」「わかりました」の返事がありました。

6月14日、労基署に事情を話す。監督官より「事務職としての職種限定採用であり、不利益変更に当たる」という回答でしたので、会社へ電話にて報告しようとしたら、「文書で報告してください」と命じられましたので、以降は有休で休んでいます。

6月14日付けで、会社に対し、「配転の根拠となる服務規程・就業規則の開示について」の問い合わせを行いました。6月20日付け(このとき宛名が東京生産部・I・N殿できていました)で、次のような回答がありました。「①雇入れ通知書では、「営業一般事務」と明記してあるが、特に「人事異動、配置転換はしない」といった条項はありませんので、就業規則第2章服務規律および第35条により移動の手続きを行いました。②配転命令について、就業規則の第35条に基づいて、業務上必要があると判断したために行った。その第1の理由は、東京生産部に「欠員が出たため補充する必要があった」就業規則の第35条1項第4号「欠員補充する場合」に該当する。ということで、業務上必要な異動であり、恣意的なものではないので、貴方に正当な理由がない限り従っていただきます。③業務上必要と判断し

たため、配置転換を行ったことですので、従前の営業部業務課で業務に復帰することについては、ご希望に添えません。貴方には、東京生産部で能力を發揮し活躍していただくことを望んでいます。6月14日からの休暇については、ご希望通り年次有給休暇にて処理いたしますが、休暇の残日数がなくなり次第、規定どおり「欠勤」として取り扱いますのでご承知おきください。」という回答が届きました。

6月23日に、ユニオンネット・埼玉に、人をかえて紹介があり、その日の午後4時に、I・Nさんと会って、事情を聞き、ユニオンとして翌24日夜18:00に、執行委員会を開催するよう書記長に連絡を頼みました。24日の午前中に銀座通り法律事務所の早田弁護士に本人と訪れ、相談しアドバイスを受けました。結論としては、これまでの配転命令での説明が不十分であり、これをまとめて会社側に説明を求めて、その回答を見て判断してはどうかということになり、次のように要点をまとめその日、24日に速達便で送付しました。

①再度、限定職種を超えた配置転換は労働条件の不利益変更に当たらないか。②製造部門への配置転換は業務上合理的必要性が認められません。③製造部門へ欠員補充で配置転換する根拠と業務上合理的必要性について十分に説明を求め。④いった先の労働条件の賃金の変更の有無・具体的提示を求め。⑤労働内容で、6月13日の説明の「部品の仕分け作業」詳細な労働内容の明示を求め。

以上の点について検討し、6月26日までに回答されたい。という内容です。ところが、6月25日になって、東京総務課のH係長から電話があり、「26日では回答が無理なので、7月1日着になるように発送する」旨の連絡があったので、「回答期日の延長について文書にて連絡してください」とI・Nさんは伝えましたが連絡はない。(裏へ続く)



## 7月1日に会社側から回答！

7月1日までの1週間で、28日には、I・Nさんに対し、会社に来るようH係長から要請されそこで、回答内容の説明をするとの呼びかけがあったが、文章のやり取りという当初の約束を主張し、回答書を送るようお願いした。その回答書が7月1日の午後に、普通郵便で届きました。回答は次の通りです。○は質問・回は回答です。

### 1. についての質問。

①営業一般事務であり、職種限定で入社です。

回・将来にわたって、職種限定したものでない。就業規則が契約内容です。

②配転は、労働条件の不利益変更であり、本人の同意がなければ、配転は出来ないはずです。

回・入社した時と同じ、就業規則の異動規定は同じであり、不利益変更・労働条件の変更もありませんので本人の同意はいりません。

### 2. についての質問。

①現場作業を安全に行う基礎知識、経験もありません。

回・現在のところ、資格や技術を必要とする業務につかせることは考えていません。

### 3. についての質問。

①配転すべしとした根拠と合理的必要性についての具体的説明を。

回・現在、東京生産部では少人数にて生産業務を行っており、生産工程の大幅な遅れから、欠員の補充が必要になっています。具体的に、比較的人員に余裕がある部署に所属するもので、資格等級、経験年数、業務習熟度を勘案して、選定したもので、慎重に判断した結果の異動です。

### 4. についての質問

①配置転換後の労働条件・給与体系についての具体的説明を求めます。

回・職務内容と賃金区分以外に変更はありません。就業時間、賃金体系については同条件です。賃金区分が「月給者」から「日給月給者」へ変更になります。賃金区分については、賃金規程第5条の通りです。

### 5. についての質問

①「部品の仕分け作業」、詳細な労働内容の

明示を求めます。

回・①部品の仕分け作業

・ボルト棚管理…ボルト棚の個数確認及びボルト入荷後の棚への収納。

・部品棚管理…第3号棟部品棚の個数確認及び部品入荷後の棚への収納。

・消耗品棚管理…工場消耗品棚の個数確認及び消耗品入荷後の棚への収納。

・替刃棚管理…替刃棚の個数確認及び替刃入荷後の梱包と棚への収納。

②入出荷時の振り分け及び梱包

・入荷後の各部署への振り分け、受け入れ担当者の指示により、各部署へ振り分ける。

・出荷前の部品の梱包、出荷担当者の指示により出荷する部品の梱包作業の手伝い。

6. 結論として

①前回の回答と重複しますが、今回の配置転換については、業務上必要と判断して行ったことですので、従前の業務を継続して従事していただくことについてはご希望に添えません。営業部業務課で身に付けたことを生産部で発揮し活躍していただくことを望んでおります。以上

I・Nさんは、7月1日の18:00からの執行委員会の席上、この回答を見て「弁護士さんに反論を書いてもらいたい」ということをいいました。それは正式に頼むことになるので相談しか出来ないと本人を諭しました。書記長が、「I・Nさんは、ユニオンに入って、一緒に解決するために頑張る気持ちはありませんか」と尋ねましたが、前向きな発言はありませんでした。まだ気持ちが固まっていないうでした。早田弁護士と連絡を取って、無理にお願いし、3日の10:30に相談し、対会社側に再質問することになりました。



第6回・ユニオンネット・埼玉定期大会