

# 相談室 Q&A

## 人事管理関係

# Q

### 上司に反抗的な態度を繰り返す部下を懲戒処分や配転することは可能か

当社では、若手を積極的に育成して管理職に登用しています。しかし、ある部署ではベテランの社員が自分よりも年下の上司の方針に対して、逐一異議を唱え、反抗的な態度を示すことで業務運営に支障を来しています。確かに年下の上司は役職では上ですが、経験・実績という面ではベテラン社員に及ばない点もあります。年上部下のベテラン社員は、表面上はこれまでの経験や積み重ねてきた実績から助言しているというスタンスですが、裏では同じ部署の同僚と結託して、上司に対して非協力的な態度を取るように仕向けているようです。こうした部下を懲戒処分もしくは配置転換することは可能でしょうか。また、懲戒処分や配転に際して実務上留意すべき点があれば教えてください。

(東京都 S社)

# A

パワーハラスメントに該当する可能性があり、就業規則の根拠に基づき懲戒処分を行うことは可能と考えられる。配置転換についても、就業規則の根拠があれば、必要性が認められ、通常甘受し難い不利益が生じない限りは、可能であると考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

## 1. パワーハラスメントについて

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）は、パワーハラスメント（以下、パワハラ）防止措置を義務化し、同法に基づき厚生労働省は「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（以下、パワハラ指針）も新たに公表しました。

パワハラとは、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」（同法30条の2）を意味しています。この定義における「優越的な関係」とは、一般的に想像されやすい上司から部下

のみではなく、部下から上司や同僚同士なども含まれると考えられています。典型的には、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるものや、同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるものなどが例示されています。

パワハラ指針においては、「人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し、無視）」などが典型的なパワハラとして分類されており、例えば、1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させることなどはパワハラに該当すると考えられています。

パワハラ指針における例示などを踏まえると、年上部下のベテラン社員が同僚と結託して、非協力

的な態度を取ることは、集団による無視に類似する行為であり、パワハラに該当すると考えられます。

## 2. 懲戒処分について

たとえ、パワハラに該当するとしても、懲戒処分を行うためには、就業規則にその根拠が必要です。厚生労働省のモデル就業規則においても「職場のパワーハラスメントの禁止」が定められており、近年は、就業規則の服務規律の一種として定めていることが多くなっています。

なお、服務規律に定めるだけでは懲戒処分を行うには不十分な場合もあるため、懲戒事由としてパワハラ禁止が直接定められているか、または、例えば「本規則に定める服務規律に違反した場合」などを懲戒事由として定めておくなど、服務規律に関する規定の違反を懲戒の根拠とすることができるように定めておく必要があります。

また、懲戒処分の濫用は禁止されており（労働契約法15条）、適法に懲戒処分を行うためには、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が必要となります。なお、懲戒処分の必要性については、パワハラに該当する行為により職場の秩序を乱している状況があることから、その合理性は認められると考えられます。一方で、どの程度の処分が妥当かという相当性の観点からは、被害の程度に応じて処分の種類を検討する必要があり、懲戒解雇は重過ぎると判断される可能性が高く、けんせき 譴責や戒告または減給などの処分にとどまることが多いでしょう。

## 3. 配置転換について

労働契約または就業規則上の根拠がある場合には、会社は労働者に対して、業務上の必要性があれば、配置転換（以下、配転）を命じることが可能です。

しかしながら、いかなる配転であっても有効となるわけではなく、判例においても一定の制限が付されています。リーディングケースとなっている東亜ペイント事件（最高裁二小 昭61. 7.14判決）においては、「業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的

をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」と判断されています。

したがって、配転を命じるに当たっては、①業務上の必要性が認められること、②不当な動機・目的ではないこと（例えば、組合員の引き離しなど）、③通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではないことなどに留意して実施することが必要となります。

特に、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」とは、いかなる場合を意味しているのかについては、必ずしも明確ではありませんが、東亜ペイント事件の判決では、71歳の母親、28歳の妻、2歳の長女（母親はその年齢や生活環境等に照らし、名古屋移住は困難であり、妻も保育園の保母として勤務していた）と離れなければならない状況下においても、神戸営業所から名古屋営業所への配転命令は有効と判断しており、懲戒処分と比較すると配転に関しては会社の裁量の余地は大きいと考えられます。

なお、就業規則上の根拠がある場合でも、労働契約で就業場所が限定されている場合は、一方的な命令による配転を行うことはできないため、労働者との合意により配転を実現することが必要となります。

ご質問においても、配転により部下同士が結託して非協力的な状況をつくり出しており、そのような状況を解消し、企業秩序を取り戻す必要性は高いと考えられることからすれば、よほど労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益な事情があるか、労働契約において就業場所が限定されていない限りは、配転命令は有効になると考えられます。

懲戒処分と配転命令が、同一の事由に対する二重処分に該当し許されないとの見解もありますが、配転命令はあくまでも人事権に基づく命令権の行使であり、制裁を目的とした懲戒権の行使とは異なるため、二重処分には該当せず、懲戒と配転を併せて実施することは可能と考えられます。