



VOL. 125

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★本社管理職から店舗店長への異動命令を拒否した解雇が有効と判断された事例

1 本社管理職から現場管理職への異動命令

私の感覚ですが、中国では日本以上にホワイトカラーとブルカラー、管理部門と現業部門が明確に分かれていて、これらを跨ぐ異動はほとんど無いように思えます。本件では、本社管理職から店舗店長への異動命令が有効か争われましたのでご紹介致します。

2 事例

王さんはある飲食グループ企業の従業員で、2012年1月1日から無期限の労働契約を結んでいました。

労働契約書には管理職として働くことが定められ、会社は業務の必要やパフォーマンス評価に基づいて勤務地や職種を変更でき、王さんはその配属を受け入れるという記載がありました。

就業規則には「連続して3日間欠勤したり、累計2回欠勤したり」、「業務指示や通常の仕事の割り当て、出張命令に従わない」、「会社が法規制、内部規則、パフォーマンス評価に基づいて行う、または個々の従業員の状況に基づく職種の変更、転職、部署の変更の指示に反する」などの行為については、会社は労働契約を解除する権利があると定めていました。

王さんは在職中、37回の職種変更があり、煮物係、キッチン副管理者、キッチン管理者、主務、監査員、プロジェクト副マネージャー、プロジェクトマネージャー、部門副マネージャー、部門マネージャーなどのさまざまな役職を経験し、社内応募採用によって2017年11月1日から2020年1月7日まで営業最適化部の副マネージャーを務めました。

2020年1月2日、営業最適化部のディレクターである張さんと王さんは電話で職種変更について話し合いました。電話の中で張さんは王さんがRGM（店長）といった役職の経験がないことを指摘し、王さんに店長として赴任するよう説得しました。そして1年後に営業最適化部に戻り、より良い仕事をするを提案しましたが、王さんはこれを拒否し、「契約を解除してくれればいい」と言いました。張さんは王さんが辞職することではなく職種の変更を提案していることを繰り返し説明しましたが、王さんは職種変更を受け入れず、「私が営業最適化部に残るか、会社が私と契約を解除するかどちらかだ」と述べ、「社内応募したのはマネージャーのポジションであり、店長のポジションを競ったわけではない」との理由を述べました。

会社はチャットを通じて王さんに『職種変更通知書』を送りました（常州公園通りの楽購スーパーマーケット店のレストラン総支配人に異動、報酬変わらず）。

王さんは上記の通知を受け取った後、翌日も元の職場に通おうとしたところ、会社の警備員に止められました。

2020年1月9日、会社は王さんに対して「出勤命令書」を送りました。王さんはこれらの「出勤命令書」を受け取りましたが、常州公園通り楽購スーパーマーケット店に行って事前の訓練を受けませんでした。

2020年1月19日、会社は王さんに「労働関係解除通知書」を作成し、公会にも通知しました。

その後、王さんは違法な労働契約解除に対する賠償金351,000元を会社から支払ってもらうために労働仲裁を申請し、労働仲裁では王さんの主張が認められなかったため、人民法院に提訴しました。

3 一審・二審の判決

・①経営上の必要性があり、②新規の職種が侮辱的または罰則的なものでなく、③新たな職種への変更後の給与レベルが元の職種よりも低いものでない場合、労働者は職種変更を受け入れるべきであり、そのような職種変更命令は正当なものであり、これに応じない場合は無断欠勤となり解雇は適法である（経済補償金を支払う必要はない）。

・本件では、前任の支配人が異動したため異動の必要性があり（①）、店長への異動はこれまでも店舗で働いたことがある王さんにとって侮辱的または懲罰的なものではなく（②）、賃金水準を維持したため（③）、職種変更命令は有効であり、これに応じない本件では解雇は適法となると判断しました。

4 実務上の留意点

約10年働いて経済補償金ゼロとは何とも気の毒ではありますが。会社は経済補償金ゼロ解雇を狙ってあえて異動命令を行ったのではないかとつい穿った見方をしてしまいます。それはさておき、中国も時代の変化が激しいため、経営上の必要性があり、本人の職種と関連性があり、賃金を下げなければ裁判所も異動命令も可能であると判断する場面が増えているようです。

案号：(2020)苏04民终4918号（当事者仮名）

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00~17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)