

このメールは自動送信でお送りしています。
以下のとおりフォームメールより送信がありました。

▼送信内容

氏名 =

氏名フリガナ =

社員番号 =

email =

職場名役職 = 関東勤務 TMR

件名 = 内辞について

意見内容 = 私は関東に勤務して約〇〇年になる TMR です。この度、内辞面談にて、2015年1月から打診もなくいきなり〇〇県の〇〇担当で転勤です。と話がありましたが、昇給も無ければ、昇格もなしで、手当が4万円出ますといきなり言われても家庭の事情で転勤は出来ません。転勤出来なければ退職するしかないようなニュアンスで面談されました。退職を考えておりますが、この様なパワハラ的な人事異動に組合としてはどうおもいますか？

Submit = 送信

.....

<人事異動について>

人事異動の内示に対して私的要件で拒否することは出来ませんが、病気や家族介護などの客観的事由があれば拒否する事が可能です。

心身疾患で長期治療が必要である場合や治療内容で主治医・病院が変更できない場合は拒否対象と見做されます。また家族の病気や高齢で介護が必要な場合も対象となりますが、介護度合や本人の関与度合によって判断が異なる場合もあり得ます。

人事発令後の異動拒否は就業規則に基づく業務命令違反となるために処分対象となります。

<内示について>

人事発令前に対象者意向を確認する手順であり、この時点で異動を拒否する事は可能です。但し、拒否が認められるのは上述の客観的事由に基づく場合であり、私的要件事由は対象となりません。しかしながら私的要件でも上席が異動回避が望ましいと認めれば、見直しとなり得る可能性もある事から、異動に応じられない根拠を明示して上司を説得する必要があります。

<パワハラについて>

本件では上司が内示面談で「転勤を拒否するのであれば、退職しか無い」として異動強要した場合はパワハラ、若しくは人事権乱用に当たります。しかしながら「私的要件で異動を拒否する場合は退職となる可能性がある」との返答は事象の推測と見做される事からパワハラには該当しません。但し、上司が必要以上に承諾を求めてくる事で精神的苦痛を感じる場合は労働組合、または社内相談窓口へ連絡して下さい。