



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-plus.co.jp



SNSを通じた情報発信の一環で労務相談に関する動画を投稿しています。投稿のルールとして、1つの質問で会社側目線・従業員側目線でそれぞれ作成しています(1つのお題に2本の動画)。

従業員側目線では、さまざまな対応方法・質問が出てきますが、会社側は「どのような雇用契約なのか？」という原理原則に帰結していきます。「原理原則に立ち返る」は労働問題でも有効です。

topic

配転「配置転換と転勤」

「配転」とは、労働者の職務内容または勤務場所が相当長期間にわたり変更されることをいいます。同一事業所内の所属部署変更を「配置転換」、勤務地の変更を「転勤」といわれています。

配転判例の判断基準

「配転」に関する裁判判例では、以下のことを理由とした場合に、使用者は、業務上の必要に応じ、労働者の個別同意なく配転・転勤命令ができると判断されています。

- ① 労働協約や就業規則に配転を命じることができる旨の定めがある
- ② 過去に頻繁な配転(転勤)の実績がある
- ③ 労働者との間において勤務地限定の合意が存在しない

一方で、配転・転勤命令が「人事権の濫用」とされるケースは、以下のこととされています。

- ① 業務上の必要性がない
- ② 業務上、必要性がある場合であっても
 - ・ 他の不当な動機・目的で決定された場合
 - ・ 労働者に対し、甘受すべき程度を超え著しく不利益を負わせる場合

業務上の必要性和労働者の不利益は、両者を相関的かつ適切に勘案し、判断すべきものとされています。業務上の必要性が高ければ、労働者の不利益の程度が大きくとも「通常甘受すべき程度の範囲内」と判断されます。一方で、業務上の必要性が乏しければ、労働者の不利益の程度が大きくなくても、「通常甘受すべき程度を著しく超える」と判断されます。

配転を進める手順

① 前提条件の確認 (対象者が右記条件を全て満たすか)	労働条件としての配置転換の明示。 配置転換制限に関する個別同意の有無。 雇用区分等で黙示的に配置転換がない合意となっていないこと。 配置転換そのものが業務上の必要性に基づいていること。
② 事前説明	配置転換の趣旨、経済的支援施策の説明。
③ 個別対応の検討 (個人的事情を踏まえ、対象者を決定)	個人的事情を把握するためのヒアリングの実施。 配置転換に伴う影響度合いと個別対応の必要性の検討。
④ 個別異動案の作成	部署、発令日等を記載した個別異動案を作成、本人・上司に内示。
⑤ 異動発令	異動案に基づく異動発令の実施。
⑥ 新事業所着任までのフォロー	着任準備の実施。(住居引越、子の転入学手続等)
⑦ 対象者受け入れ	新事業所での受け入れ実施。
⑧ 着任後アフターフォロー	個別面談等を通じて現状を把握し、必要に応じ、人事としてフォロー。



- ・ 雇用契約や就業規則で「配置転換をすることがある」と明記している以上、会社は必要であれば、従業員に対して配置転換・転勤を自由に命じられるのが「原理原則」になります。
- ・ その原理原則を踏まえた上で、労働者側の不利益を斟酌するという流れで捉えていきましょう。

Q

弊社で使用している、有期雇用の労働契約書には『契約更新の有無』の項目がありません。就業規則で『雇用期間は原則1年、最長5年』と『退職、解雇』について定めがあり、従業員への周知もできています。労働契約書に『契約更新の有無』の項目は必要でしょうか？

A

労働契約期間の定めがある場合、「契約更新の有無及び更新の基準」の書面明示は必要です。契約更新について記載のある就業規則を契約時に渡せば、契約書に項目がなくても問題ありません。

- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では、「使用者は、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に関わる更新の有無を明示しなければならない」と定められています。
また、契約締結時の明示事項として、「使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない」とされています。
そのため、契約締結時に「契約更新の有無」について、労働者へ明示をしなければなりません。
- 契約書の項目の必要性については、「当該労働者に適用される部分を明確にして、就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差支えない」という行政通達があります。（平11・1・29 基発45号）
そのため、就業規則と一緒に渡すのであれば、労働契約書に明示していなくても問題ありません。



- ・ ①明示していること、②書面であることが条件になりますので、就業規則の明示でも要件は満たしています。しかし、労働者ごと・職種によって条件が異なる場合や、渡し忘れのリスクもありますので、雇用契約書に記述しておく方が無難かと考えます。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



茎までおいしい!

島らっきょうのベーコン炒め

島らっきょうを無駄なく食べられます♪

レシピ監修：玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(3~4人分)】

島らっきょう…200g, スライスベーコン…70g,
サラダ油 (またはオリーブ油)…小さじ2,
ブラックペッパー…適宜

【下ごしらえ】

- 島らっきょうの根を切り落とし、外側の薄皮をむく。
茎の枯れた部分を切り落とし、5~6cmの長さに切る。
※ 根本部分が太い場合は、縦半分に切る。
- ベーコンは1cm幅に切る。

【作り方】

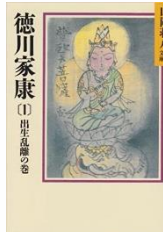
- ① 下ごしらえをした島らっきょうをボールに入れ、塩ひとつまみ(分量外)を加えて混ぜる。
- ② フライパンに油を熱しベーコンを入れて炒め、ベーコンの脂が出てきたら、島らっきょうを加えて強火で炒める。
- ③ ベーコンと島らっきょうに焼き色が付いたら、お好みでブラックペッパーを振りかけて完成。

茎は油で炒めることで、甘く柔らかくなります!

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



徳川家康 山岡 荘八 (著)
(山岡荘八歴史文庫)

2023年の大河ドラマの主人公である徳川家康の生涯を描いた歴史小説です。26巻まであり、世界最長の小説のひとつとされています。

家康生誕から大坂夏の陣、家康の逝去まで書かれており、これを読めば大河ドラマで省略したエピソードも漏れなく抑えることができるはず。

感想は「とにかく長い。」これに尽きます。SNSの1分のショート動画が人気を博し、テレビドラマや映画を1.25倍速で見る時代の真逆を行くボリュームです。

ちなみに、私もまだ13巻(小田原攻め)までしか読んでおらず関ヶ原の戦いも起こっておりません。簡潔&動画が全盛の時代にぜひ、あえて重厚長大&文字情報の歴史小説にも挑戦してみたいはいかがでしょうか?

社会保険労務士法人アイプラス

代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一

Mail : cs@sr-plus.co.jp

https://sr-plus.co.jp/

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



Twitter

「#社労士 アイプラス」



気付き日報

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。