



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-iplus.co.jp



休職中の従業員から復職時に配置転換を希望された場合、安全配慮と業務命令の境界線に悩まれる企業様は一定数いると思います。休職の原因が会社側の職場環境である場合は、一定の配置の配慮は必要になりますが、個人的問題は配慮の義務はありません。復職を認めるには、100%働けることが条件になりますので「嫌いな人がいるから働けない」は復職の要件を満たしていません。

topic

異動希望と人事権

異動（配置転換）とは、同一組織内で職種又は職務内容、勤務場所のいずれか、もしくは両方を長期に渡り変更することです。特別の定めがない場合には、人事権の一つとして、会社に決定する権利が認められています。

従業員からの異動希望は必ず聞き入れなければならない？

会社は、従業員の職務内容や勤務場所等を変更する権利を持っていますが、その命令が、人事権の濫用とされた場合には、異動命令は無効とされます。

異動命令 (会社→従業員) … 会社には人事権があり、従業員との間で個別に勤務場所や職種についての特約がなく、権利濫用でない場合には異動命令は有効とされます。

異動希望 (従業員→会社) … 従業員の労働は義務であり権利ではないため、労働契約に従った、具体的な指揮命令による労務の提供でなければ、会社に受領の義務はありません。指揮命令の一環として、人員配置の決定は会社に裁量があり、従業員からの異動希望には、原則、応じる必要はありません。

人員の配置は会社の裁量によるため、従業員の異動希望に応じないことが人事権の濫用にはなりません。とはいえ、従業員が異動を希望するには理由があるはずで、異動希望の原因が何かを確認しましょう。

異動希望者との面談で確認することと対策の方向性

- 業務面で問題の有無 … 労働時間、休日取得、能力や適性と業務内容、過重労働になっていないか。
- 職場環境で問題の有無 … 上司や先輩からハラスメント行為はないか、業務上のサポートは必要か。
- 異動へのこだわり度合い … 異動できないと離職するのか、問題点が改善されれば現職継続が可能か。

問題点	原因	事実	対策
業務面に問題 ↓ <u>仕事が合わない</u>	本人	・能力不足、伸長の見込みなし ・適性が合わない	配置転換、他業務への異動を検討
	環境	・業務の難易度が高い	・業務の見直し(難易度を下げる) ・他の育成担当者を配置する
職場環境に問題 ↓ <u>周囲と合わせられない</u>	本人	・協調性がない ・コミュニケーション不足	・人事部門による面談と指導 ・同僚との交流を促進
	環境	・先輩、上司のマネジメント力不足 ・ハラスメント、同僚からのいじめ	・原因となる人員への指導 改善がなければ異動を検討 ・全社的なマネジメント力向上施策の実施 ・ハラスメント、いじめ防止施策の実施



- 異動命令は原則的に、雇用契約と就業規則にもとづいて行われます。そもそも、雇用契約が異動や転勤を命じない内容であれば、異動そのものを命じることができませんので、当たり前ですが規程に明記しているかは確認してみましょう。

Q 自宅から直行直帰の出張の移動時間は、労働時間にならない理解でいます。ただ、今回、出張後に事後処理のために会社に戻ってきた社員がいるのですが、帰社に掛かった時間は労働時間となるのでしょうか。

A 個別具体的な検討は必要ですが、原則、労働時間として取り扱うことが多いと考えられます。

- 出張時の移動時間は、原則は労働時間とする必要はありません。ただし、移動時間中の行動の拘束性や会社からの支配管理の程度から、指揮命令下にあるかどうかを個別具体的に検討して判断されます。
- 就労場所への移動という点で似た性質を持つ普段の通勤は、通勤時間中は、眠る・音楽をきく・読書をする等、比較的自由に時間を利用できることから行動の拘束性の程度が弱く、また、通勤のための手段も自由に選択できることから支配管理の程度も弱いと考えられるため、通勤時間は労働時間にはなりません。
- 帰社後に業務がある以上、最も合理的で最短最速の交通手段により移動せざるを得ません。その時間については、会社の支配管理の程度は大きく、移動の拘束性は通勤時間に比べて大きいと解されることから、帰社の時間を、通勤時間と同様として労働時間性を否定することは、困難と解されます。個別具体的な検討は必要になりますが、事後処理のために会社へ戻る時間は、労働時間として取り扱うことが多いと考えられます。



- 原理原則は「命令をした→賃金発生」になります。出張後の時間に業務を命じているか否かで労働時間になる／ならないが決まりますので、翌日処理で構わないのであれば、翌日処理を指示していくことも、労働時間あたりの生産性を高めるポイントになります。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



冬至に食べる沖縄風炊き込みご飯

トウンジージュシー

寒い季節の沖縄伝統料理です♪

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(4人分)】

米…2合, 里芋…約250g, 豚肉うすぎり…100g,
人参…中1/3本, 鰹出汁…300~350cc,
干し椎茸…2枚(100ccの水で戻す)

[A] 塩・みりん…各小さじ1, しょうゆ…小さじ2

【作り方】

- ① 米を研いでザルに上げ、水を切る。
- ② 里芋は土汚れを水とタワシで洗い流し、真ん中あたりに1周ぐるりと、包丁で薄く切り目を入れる。鍋に水とともにに入れて火にかけ、沸騰後5分茹でる。熱いうちにふきんで押さえながら皮をおき、小さめの一口大に切る。(やけどに注意!)
- ③ 椎茸と人参は5mm角に切る。豚肉は1cm幅に切る。
- ④ 炊飯釜に③の米と椎茸の戻し汁を入れ、鰹出汁を2合の目盛りまで入れる。[A]、②、③を全て加えて普通モードで炊く。

里芋のぬめりが気になる場合は皮をむいたら水にさらし、キッチンペーパーで拭き取ってから調理してください

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



白鳥とコウモリ
東野 圭吾 (著) (幻冬舎文庫)

善良な弁護士が殺害された事件の真相に迫るミステリー小説です。加害者が自白をして解決した

事件のように見えていても、加害者の息子と被害者の娘は顛末に納得できていませんでした。

二人がそれぞれ真相を求めると、約30年前の事件が事件真相に影を落としていることが。

そもそも善良とはなにか?なぜ、加害者の自白は真実なのか、虚偽であるならば、なぜ虚偽を言わなければならないのか?といった謎が徐々に解き明かされていきます。愛知県が舞台として出てきていますので、愛知県民の皆様は必読の小説になります。

最新刊『架空犯』と同じ登場人物が出てきます。

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-iplus.co.jp <https://sr-iplus.co.jp/>

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧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。