

R6/8月村尾事務所ニュース

村尾経営労務研究所・行政書士村尾事務所
労働保険事務組合 高松北部労務協会
〒760-0007 高松市中央町 8-10
TEL087-835-1477 FAX835-1496

官庁申請代行・人事労務 ~頑張る企業支援~

健保・厚生年金保険・労災・雇用保険
産廃・建設許可、入札指名願、経営審査
各種助成金申請等 官庁申請手続
就業規則等諸規程の整備、労務諸制度、給与計算
労働紛争解決手続代理 行政不服申立

暑中お見舞い申し上げます

令和6年 盛夏

熱中症には気を付けてください



当事務所の夏休み

8月10日(土)~18日(日)です。

【話題】

職種限定の場合、使用者は個別合意なしに配置転換を命ずる権限を有しない
~最高裁が滋賀県社会福祉協議会事件で差し戻し判決~

4月26日、最高裁判所は、18年間、技術職として勤務してきた原告について総務課への配置転換を命じたことが「配置転換権の濫用には当たらず、違法であるとはいえない。」と判断した大阪高裁の判決を破棄し、「労働者と使用者の間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。」

労働協約や就業規則に包括的な配転条項が存在することや勤務地限定の特約の不存在を前提に個別合意なしに配転を命ずる権限を使用者に認めてきたこれまでの傾向(昭61 東亜ペイント事件等)と明らかに異なった判断を示したものと考えられます。東亜ペイント事件の判決では、配転命令が権利濫用となるのは(1)配転を行う業務上の必要性がない場合(2)業務上の必要性があるとしても不当な動機・目的がある場合(3)配転命令によって労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じる場合と示されていました。

●労働条件明示義務内容の変更

本年4月からは、労働契約時の労働条件の明示義務に「業務と就業場所の変更の範囲」が加わりました。これは、入社時等雇用契約を結ぶとき労働条件等を明示する義務がありますが、契約時の①業務場所及び②業務内容に、その後変更があるか否かを明示する義務が追加されたものです。

これまで、業務場所や業務内容の変更については、限定の特約がない限り、就業規則等による

包括的な配転条項により、個別合意なしに配転命令が認められてきたため、その特約の有無を明確にするために義務化されたものです。

したがって、入社時の業務場所や業務内容が限定されていない場合は、業務場所や業務内容については「変更の範囲(有り)会社の指示による」など明確にしておく必要があります。

また、有期契約の場合は、上記の「変更の範囲」のほか 更新上限の有無、(更新 回まで/通算契約期間 年まで) 有期契約5年超えの更新時期に無期転換が可能となることや、その場合の労働条件が変更する場合は書面等で明示が必要となります。

なお、労働条件通知書は、厚労省モデルもありますが、当事務所でも作成していますので、必要な場合はご連絡ください。

●労働基準局による調査について

パート有期法改正、育児・介護休業法改正により、事業場での雇用管理実態調査が始まっています。就業規則、労働条件通知書、正社員への転換措置、育児・介護休業に関する規則、労使協定、ハラスメント防止対策の取り組み状況等の資料が必要です。

<労働条件通知書の注意事項>

労働条件の書面明示義務(昇給の有無、賞与の有無、退職手当の有無、相談窓口)について、有期雇用者にも記載が必要になりました。また、(昇給の有無)については、会社によっては成績評価等の基準にしたがって昇給だけでなく、降給もあり得ます。その場合の記載の方法として正社員の場合は、「給与改定(昇給・降給)」との記載が使われますが、パート有期法では、「昇給無し」はよいが(昇給・降給)有りは違反になりますので、その場合は、(昇給あり。但し、給与規定の基準に従って成績評価により昇給及び降給あり)と記載してください。

●その他の注意事項

- ・年次有給休暇の5日の時季指定による付与義務
- ・事業主にハラスメントの防止措置義務
- ・有期契約労働者と派遣労働者について、パートタイム労働者と同様に不合理な待遇の禁止

