あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年4月号

業務内容・勤務地の異動範囲　明示義務へ
多様な働き方 後押し

厚労省は企業が労働者へ「異動の可能性がある範囲」を明示するよう義務づける検討に入った。労働基準法や関係法令の改正を視野に入れ、2022 年度から労働政策審議会で具体的な制度設計を進める。

労働契約時に作成する「労働条件通知書」に、現在は最初の業務や勤務地を示すにとどまるが、今後は仕事内容や勤務地に変更の可能性がある範囲を明示することを想定する。たとえば、東京都内限定の営業職で採用した場合、現行制度では、「港区」「法人営業」といった最初の勤務条件のみ明示すれば足りるが、今後は変更の可能性がある範囲として、「都内」「営業」などと記載することを義務づける方針。勤務地に限定がない場合は、「会社の定める場所」など包括的な表現も認められる見込み。

将来にわたる雇用条件をあらかじめ明示すれば、労働者はキャリア形成や生活設計の見通しが立てやすくなり、企業にとっては特定の職務や勤務地を求める優秀な人材の確保につながる。ジョブ型雇用など職務や勤務エリアを絞る限定正社員をはじめ多様な働き方を後押しする狙いがある。

バス運転手　過重労働対策
勤務間インターバル 9 時間以上に

労働政策審議会作業部会は、バス運転手の過重労働対策として、終業から次の始業までの休息時間（勤務間インターバル）を現行制度の「8 時間」から 1 時間増やし、最低「9 時間」に義務付ける案を取りまとめた。労働組合等が求める「11 時間以上」は努力義務とした。

1 日当たりの拘束時間は原則 13 時間まで、最長で 15 時間とし、14 時間を超える回数を少なくするよう努めることとした。また、月当たりの拘束時間の規定を新設し、年 3,300 時間を超えない範囲で月 281 時間までとした。

厚労省は現在検討中のトラック運転手に関する見直しと併せ、年内を目途に自動車運転手の労働時間に関する告示を全面的に改正する方針。過労死が相次ぐ運転手の労働環境の改善が求められている。

濃厚接触者特定　企業は除外
新型コロナウィルス感染　経済正常化に軸足

厚労省は職場で濃厚接触者を特定し、一律に自宅待機を求める対応を縮小する。「第 6 波」では従業員の欠勤が相次ぎ、企業活動に影響が出た。感染対策と経済正常化の両立に向け、勤務を継続できるように方針を転換する。

事業所では濃厚接触者を特定せず、感染者との接触が明らかな従業員には自主的に重症化しやすい人との接触を避け、会食など感染リスクの高まる行動は控えるように促す。家庭内感染は引き続き自宅待機を求める対応は変えない。ただし、感染者の発症日または感染者の発症等により住居内で感染対策を講じた日のいずれか遅い日を 0 日目として、7 日間（8 日目解除）を原則とするが、4 日目及び 5 日目の検査で陰性の場合には、5 日目から解除可能とする。検査を活用した待機期間の短縮は医療従事者など社会機能を支えるエッセンシャルワーカー限定だったが、今後はどの職種でも認める。高齢者施設の職員や保育士は濃厚接触者となっても検査で毎日陰性を確認すれば勤務可能とする。保育所や幼稚園、小学校で感染者が出た際、濃厚接触者を特定するかは自治体の判断に任せ、中学校以上の学校は事業所と同様、濃厚接触者の特定を求めない。

正社員　最多の 3,565 万人
安定した労働力の確保、女性の登用活発に

総務省の労働力調査によると 2021 年は正社員として働く人が 3,565 万人で、前年と比べて 26 万人増となり、比較できる 2013 年以降で最多となった。正社員は 7 年連続の増加に対し、非正社員は 2 年連続の減少であった。コロナ禍においても人口減少を背景とする構造的な人手不足が続き、企業が安定した労働力確保に動いた。男性正社員数は 2,343 万人で横ばいであるのに対し、女性正社員数は 1,222 万人と過去最多を更新した。

2021 年の働く人の総数は 9 万人減り、6,667 万人になった。特に男性は 2 年連続で 20 万人以上減っている。医療・福祉では女性正社員が 10 万人増となり、他の幅広い業種でも女性正社員を増やす動きがみられる。

4月から雇用保険料率が改定されます。

2022 年度は段階的に雇用保険料率が引き上げられます。「一般の事業」において、事業主負担分は 2022 年 4 月～9 月までは 1000 分の 6.5、2022 年 10 月～は 1000 分の 8.5 へ引き上げ、被保険者負担分は、2022 年 9 月までは据え置き、2022 年 10 月～は 1000 分の 5 へ引き上げられます。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

配置転換命令のポイント

転勤や職種の変更などの配置転換命令をする場合、会社としてどのような注意をすべきかについて解説します。

はじめに

配置転換命令は会社の人事権の一つですが、職種や勤務場所が変わるためしばしば労使トラブルにつながります。配置転換命令をする際に会社はどのような点に注意すべきかについて解説します。

配置転換の定義

配置転換とは、同一の企業内で「職種」や「勤務地」を変えることをいい、昇進や転籍などと同様に人事異動手段の一つです。例えば営業職を事務職に変えたり、転勤をさせたりすることを指します。

配置転換の歴史的な背景

特に戦後の日本的人事システムは終身雇用を軸に設計されていました。スキルや経験のない新卒社員を一括採用し、段階的・長期的に色々な経験をさせて人を育てていくという文化的背景の中、配置転換が一般的な人事異動手段として用いられてきました。

一方で、配置転換は日本の厳しい解雇規制の結果、「解雇の代替手段」として用いられたという面もあります。その他、不正防止や社内活性化を目的とする場合もあります。

配置転換の背景にあるもの

ポジティブな面	総合職を育てるため/社内活性化のため など
ネガティブな面	解雇の代替手段として/属人化による不正防止のため など

配置転換命令の前提

配置転換命令を行うためには、就業規則や雇用契約書などによる**「①ルール上の根拠」**と、配置転換の根拠となる**「②正当な理由」**、さらに労働者の**「③個別の事情への配慮」**が必要です。

①ルール上の根拠

雇用契約書、就業規則等に配置転換の可能性があることを明示している必要があります。

②正当な理由

理由の正当性については、下表のように「今までも配置転換をした例があるか」「業務上の必要性があるか」「動機が不当でないか」などのチェックポイントがあります。

過去の配置転換事例	○今まで同様のケースで配置転換の実績がある △同様のケースで配置転換したことがない
業務上の必要性	○人材不足の解消/ジョブ・ローテーション △特段の必要性を説明できない
動機の正当性	○さらなるスキルアップのため △退職に追い込むため

③個別の事情への配慮

配置転換命令対象の労働者に育児や介護、看病などの事情がある場合には、その事情に配慮する必要があります。それらの事情を踏まえて検討してもなお配置転換命令を優先すべき理由がある場合には、その理由を説明できるようにしなければなりません。

拒否された場合の対応

前述の①②③に照らし合わせて正当な配置転換命令であるにもかかわらず労働者から拒否された場合、会社は業務命令違反として懲戒処分をすることが可能となります。

まずは誠実に説明を重ねて配置転換への理解を求めた上で、それも業務命令に従わない場合は懲戒処分や退職勧奨等の検討に移行しましょう。