

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



10
2022

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676(プリンター接続型)

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2022年9月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算157号



耳寄り情報

—配転—



企業の重要な人事施策の一つに、人事異動があります。人事異動には採用・退職、配転、出向・転籍等があり、それぞれ業務上の必要性や目的を持って実施されます。人材育成や組織の活性化を目的としたり、本人の希望部署への配転でモチベーションアップを図ることもあります。今回は配転について解説します。

1. 配転とは

一般に、「同一使用者の下での職務内容や勤務場所の変更（短期間の出張や応援を除く）のこと」をいい、「このうち、転居を伴うものは転勤、同一事業所内での部署の変更は配置転換と呼ばれること」があります（水町勇一郎『詳解労働法』より）。労働契約の締結に際しては「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」は書面での明示が必要（労基法15条、労基則5条）で、配転は、就業規則の「会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。」等の規定に基づき行われます（就業規則の周知等、有効であることが前提です（労契法7条））。

2. 配転における留意事項 配転を検討する際は、次のような点に留意します。

- (1) 仕事と生活の調和にも配慮しつつ変更します（労契法3条3項）。
- (2) 企業には労働契約上の人事権がありますが、「労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない」とされています（労契法3条5項）。例えば、転居を伴う転勤で「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」がある場合は、権利濫用と判断されることがあります。
- (3) 配転に伴う賃金減額は、労働者の合意が必要です（労契法8条）。
提示する労働条件及び労働契約内容は労働者の理解を深めるようにしなければなりません（労契法4条）。
- (4) 不当な目的を持った配転は、パワハラ指針に掲げる類型（人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求）に当たる可能性があります（労推法30条の2、令2・1・15厚労省告示第5号）。
- (5) 性別を理由として、配置（業務の配分および権限の付与を含む）について差別的取扱をしてはなりません（均等法6条）。ポジティブアクション（女性が相当程度少ない職務に新たに配置する場合に女性を優先すること）は認められます（均等法8条）。昇進または職種の変更の際に、転居を伴う配転に応じることができることを要件としたり、昇進にあたって、転勤経験があることを要件とするものは、合理的な理由がない場合は認められません（均等法7条、均等則2条）。
- (6) 就業場所の変更により、子の養育または家族の介護を行うことが困難となることとなるときは、育児・介護の状況に配慮しなければなりません（育介法26条）。

小田急電鉄（退職金請求）事件 「退職金の減額」 東京高裁平成15年12月11日判決

【事案の概要】

(1)電鉄会社に勤務していた職員は、電車内で痴漢行為を行った。そのため、電鉄会社は、職員を昇給停止および降職処分にした。(2)電鉄会社は、痴漢撲滅運動に取り組んでいたところ、職員は、再び痴漢行為を行った。そのため、電鉄会社は、就業規則に基づき職員を懲戒解雇した。

(3)電鉄会社は、職員に対して、退職金を支払わなかった。(4)懲戒解雇された職員は、退職金の支払い等を求めて提訴した。 = 第一審は職員の請求を棄却 =

【判旨・判決の要約 職員の請求を一部認容】

本件のように、退職金支給規則に基づき、給与及び勤続年数を基準として、支給条件が明確に規定されている場合には、その退職金は、賃金の後払い的な意味合いが強い。

賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。

本件行為が職務外の行為であっても、痴漢撲滅に取り組む電鉄会社にとり、相当の不信行為であることは否定できないのであるから、本来支給されるべき退職金のうち、一定割合での支給が認められるべきである。

【解説・ポイント】

本判決は、退職金の不支給について、当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為がある場合にこれを認めています。他方、退職金の減額については、退職金を不支給とするほどの強度の背信性を有するとまでいえない場合であっても、当該不信行為の具体的内容と被解雇者の勤続の功などの個別的事情に応じ、退職金のうち一定割合を支給すべきものとしています。このように、本判決は、退職金の不支給と減額について、異なる適法性判断基準を示しています。

金ちゃん先生の一言

『不支給はよっぽどの場合、問題の程度により減額調整が妥当ですね。』

金ちゃん先生行状記 「遂に Panasonic 有志 TOKKIN 杯ゴルフコンペで優勝！」

金ちゃん先生はゴルフが大の苦手⇒昔の職場の先輩に「金ちゃんはゴルフは好きやけど、下手やなあ！」と言われ、悔し涙に暮れた経験あり！？一旦はゴルフクラブを置く事も考えましたが、気を取り直し、千里NGGで基本スイング10回コースを所属ツアープロに受けた後、メンバー先箕面ゴルフ倶楽部専属Tツアープロに月1回コースレッスンを受けています。⇒5回のOGT(OntheGolfTraining)成果で9月某日能勢CCで涙の優勝！『「基本が全て⇒右足を軸に回転し当たる迄ボール直視」を実践します！』



重要改正 確定

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況—すべての都道府県で30円～33円の引上げ

令和4年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

令和4年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧

 は改定あり(すべての都道府県で改定)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
		前年度				前年度	
北海道	920	(889)	令和4年10月2日	滋賀	927	(896)	令和4年10月6日
青森	853	(822)	令和4年10月5日	京都	968	(937)	令和4年10月9日
岩手	854	(821)	令和4年10月20日	大阪	1023	(992)	令和4年10月1日
宮城	883	(853)	令和4年10月1日	兵庫	960	(928)	令和4年10月1日
秋田	853	(822)	令和4年10月1日	奈良	896	(866)	令和4年10月1日
山形	854	(822)	令和4年10月6日	和歌山	889	(859)	令和4年10月1日
福島	858	(828)	令和4年10月6日	鳥取	854	(821)	令和4年10月6日
茨城	911	(879)	令和4年10月1日	島根	857	(824)	令和4年10月5日
栃木	913	(882)	令和4年10月1日	岡山	892	(862)	令和4年10月1日
群馬	895	(865)	令和4年10月8日	広島	930	(899)	令和4年10月1日
埼玉	987	(956)	令和4年10月1日	山口	888	(857)	令和4年10月13日
千葉	984	(953)	令和4年10月1日	徳島	855	(824)	令和4年10月6日
東京	1,072	(1,041)	令和4年10月1日	香川	878	(848)	令和4年10月1日
神奈川	1,071	(1,040)	令和4年10月1日	愛媛	853	(821)	令和4年10月5日
新潟	890	(859)	令和4年10月1日	高知	853	(820)	令和4年10月9日
富山	908	(877)	令和4年10月1日	福岡	900	(870)	令和4年10月8日
石川	891	(861)	令和4年10月8日	佐賀	853	(821)	令和4年10月2日
福井	888	(858)	令和4年10月2日	長崎	853	(821)	令和4年10月8日
山梨	898	(866)	令和4年10月20日	熊本	853	(821)	令和4年10月1日
長野	908	(877)	令和4年10月1日	大分	854	(822)	令和4年10月5日
岐阜	910	(880)	令和4年10月1日	宮崎	853	(821)	令和4年10月6日
静岡	944	(913)	令和4年10月5日	鹿児島	853	(821)	令和4年10月6日
愛知	986	(955)	令和4年10月1日	沖縄	853	(820)	令和4年10月6日
三重	933	(902)	令和4年10月1日	全国加重平均額	961	(930)	—

注意! 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第40条により、50万円以下の罰金に処されます。

要確認

令和3年度監督指導による賃金不払残業の是正結果—是正企業数は1,069企業に

厚生労働省は、労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に、不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめ、事例とともに公表しました。そのポイントを確認しておきましょう。

令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイントと主な事例

- 令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント
 - ・ 是正企業数→1,069企業（前年度比7企業の増）
 - ・ 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり609万円（同49万円の減）、労働者1人当たり10万円（同1万円の減）

次ページへ続く

豆知識情報

妊産婦等 ④生理休暇(法68)

「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。」とされています。生理休暇は、暦日単位で与えても、請求があった場合には時間単位で与えても差し支えありませんが、就業規則等にその上限を設けるようなことは認められません。

● **主な事例／保健衛生業に対して行われた監督指導とその企業が実施した取組の事例**

・「時間外労働を行った時間について申請させてもらえず、割増賃金が不払となっている」との情報を基に監督指導を実施。

↓指導の内容

・労働者からの聴き取り調査において、企業全体で残業時間を過少申告する風潮があることや、管理者による勤怠システムの改ざんの疑いが確認できたため、勤怠記録と警備記録との間の乖離の原因究明や労働時間の過小申告等より不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

↓企業が実施した賃金不払残業の解消のための取組（概要）

- ①労基署の職員を講師として、各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施した。
- ②勤怠記録と業務で使用するパソコン等の記録等を確認することにより適正な労働時間が記録されているか確認することとした。
- ③実態調査の中で割増賃金を支払うための十分な予算措置が講じられておらず、残業時間を適正に申告してもその時間に対する割増賃金が払われないことが、残業時間を過小に申告するようになった要因の1つと判明したため、予算を理由として割増賃金が適正に支払われないことがないよう予算管理の部署と連携し、必要な予算措置を講じた。



★企業としては、監督指導の対象とならないよう、日頃から、割増賃金の支払を、適正に、確実にしておく必要があります。企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々ありますので、不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

令和4年10月から育児休業給付制度も改正

令和4年10月施行の育児・介護休業法の改正に対応して、雇用保険法においても、育児休業給付制度の見直しが施行されます。そのポイントと支給額を確認しておきましょう。

.....**育児休業給付制度の見直しのポイントと支給額原則**.....

雇用保険の被保険者が出生時育児休業・育児休業を取得した場合に、その被保険者に支給される給付金について、次のような見直しが行われる（令和4年10月1日～）。

● **「出生時育児休業給付金」の創設**

・子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、「出生時育児休業給付金」を支給。

● **「育児休業給付金」の見直し**

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を支給。
 〈補足〉3回目以降の育児休業については、原則支給されないが、一定の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外される。
- ・育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、「1歳～1歳6か月」と「1歳6か月～2歳」の各期間において、夫婦それぞれ1回に限り、育児休業給付金を支給。

< **支給額の原則（休業中に無給である場合）** >

出生時育児休業給付金…出生時育児休業を取得した期間について支給

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数（上限28日） × 67%

育児休業給付金…支給単位期間（原則、休業開始日から起算した1か月ごとの期間）ごとに支給

1つの支給単位期間における支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数（原則30日） × 67% or 50%

* 同一の子に係る休業日数が180日目までは67%、181日目からは50%

⑨ “休業日数が180日目まで”を判断する際、同一の子について、出生時育児休業給付金の支給を受けた者については、その出生時育児休業の日数も含めて判断する。



★休業開始時賃金日額は、原則として、休業開始前6か月間の賃金を180で除した額ですが、上限額や下限額あります。また、休業を有給とする場合には、給付金が減らされたり、不支給とされることがあります。詳しい制度内容については、気軽にお尋ねください。



10/11	● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	● 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 8月決算法人の確定申告と納税・2023年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月～9月分の労災事故について） ● 労働保険料の納付（延納2期分）

◆あとがき◆ 先の台風一過のお陰！？で朝晩ちょっと涼しくなり、ホットしている今日この頃です。夏が長いので秋は短くなりましたが、東の間の‘スポーツの秋’を楽しみたいですが、‘食欲の秋’は肥え気味の金ちゃん先生は回避したいです（笑）。⇒ゴルフスイング改善を実行して頑張ります！