

# 中村事務所会報

## ◆ 業務内容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認  
労務管理 中村事務所  
経営管理  
〒550-0014  
大阪府大阪市西区北堀江1丁目22番20号  
北堀江ファーストビル2階  
TEL(06)6531-5411(代)  
発行人 社会保険労務士 中村昭彦

### TOPIC1

## 職種・地域限定社員の 配置転換における留意点

### TOPIC2

## 雇用保険法の改正の ポイントと影響

第一只見川橋梁を渡る一番列車(福島県)yabufoo/PIXTA(ピクスタ)

2024/AUG

8

令和6年8月号

【電気的安全チェックを】独立行政法人製品評価技術基盤機構が3月に公表した「電気保安の現状について（令和4年度電気保安統計の概要）」によると、電気事業法に基づく2022年度の事故報告件数は電気事業者が1万4980件、自家用設置者が794件でした。過去10年においては、電気事業者は概ね横ばい（自然災害が多発した2018年度を除く）、自家用設置者は近年増加傾向にあるようです。また、事故の種類別で見ると双方ともに電気工作物の破損が大半を占めています。高温多湿な夏は感電や電気事故が発生しやすい季節です。そのため、経済産業省では毎年8月を「電気使用安全月間」と定め、電気使用時の安全に関する知識と理解を深めるためのPR活動を展開。企業にも作業中の汗による感電への注意や、定期的な設備点検の実施を促しています。



# 職種・地域限定社員の配置転換における留意点

4月の配置転換命令を巡る訴訟で最高裁判所第二小法廷が下した判決は、職種限定合意のある配置転換に関する新たな判例であり、今後の労務管理に大きな影響を与えると予想されます。そこで、求人・採用から契約締結、雇用継続に至るまで、配置転換における留意点を確認しましょう。

## 判決の経緯

2024年4月26日、配置転換に関する損害賠償請求訴訟において、最高裁第二小法廷は配置転換命令を有効とした控訴審判決、審理を差し戻しました。本件は、技術職として長年勤務した従業員を、個別同意を得ることなく事務職に配置転換することの妥当性が争われた裁判です。

第一審及び控訴審では、職種を限定とした書面による合意はないものの、職務内容や長期雇用の慣行化、専門職としての経歴や採用の経緯などの実態から判断して、黙示の職務限定合意が認められました。一方、本職務に係る業務が廃止予定であることや事務職に欠員が生じていた実態を踏まえて、現状における配置転換命令は解雇を回避する目的であり、業務上必要があるとして、就業規則における使用者権限は有効、損害賠償請求は棄却されました。

しかし最高裁判決においては、第一審及び控訴審での判決を支持しながらも、職種限定合意が存在する場合の配置転換には当然個別同意が必要であり、本件においては、個別同意が得られない場合の例外としての使用者権限も有しない、つまり、そもそも配置転換命令権は有しない、との判決に至っています。

## 配置転換命令権とは

配置転換とは、人材育成や雇用維持などを目的として、職務内容や勤務場所を長期にわたって変更する人事異動のことを指します。就業規則に「配置転換を命じることがある」との根拠規定を設け、労働者に周知した上で、労働条件の変更内容に合理性がある場合に配置転換における使用者権限は有効となります。

ただし、配置転換命令権(以下、配転命令権)には、使用者の一方的な権限行使とならないように、①業務上の必要性、②人選の合理性、③配慮義務に留意する必要があります。例えば、内部告発による逆恨みなど動機や目的が不当な配置転換は、配転命令権の権利濫用として無効となります。また、通勤に長時間を要したり、家族の介護や転居が困難な事由があったりするなど、労働者の私生活に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるとみなされる場合も無効となります。

## 個別の労働契約と配転命令権

配転命令権を行使するにあたっては、職種や勤務地が限定されていると解される労働契約の場合、その限定された職種や勤務地の範囲が配転命令権の範囲となります。業務の必要上、配置転換を

要する場合は、個別同意が必要です。対象労働者の同意を得られた場合は、使用者権限は有効と認められますが、同意の有効性については、労働者は使用者の指揮命令下に服す立場であることから、具体的かつ十分な説明を行い、情報を提供した上で、労働者の自由な意思に基づいてなされた同意であることが求められます。

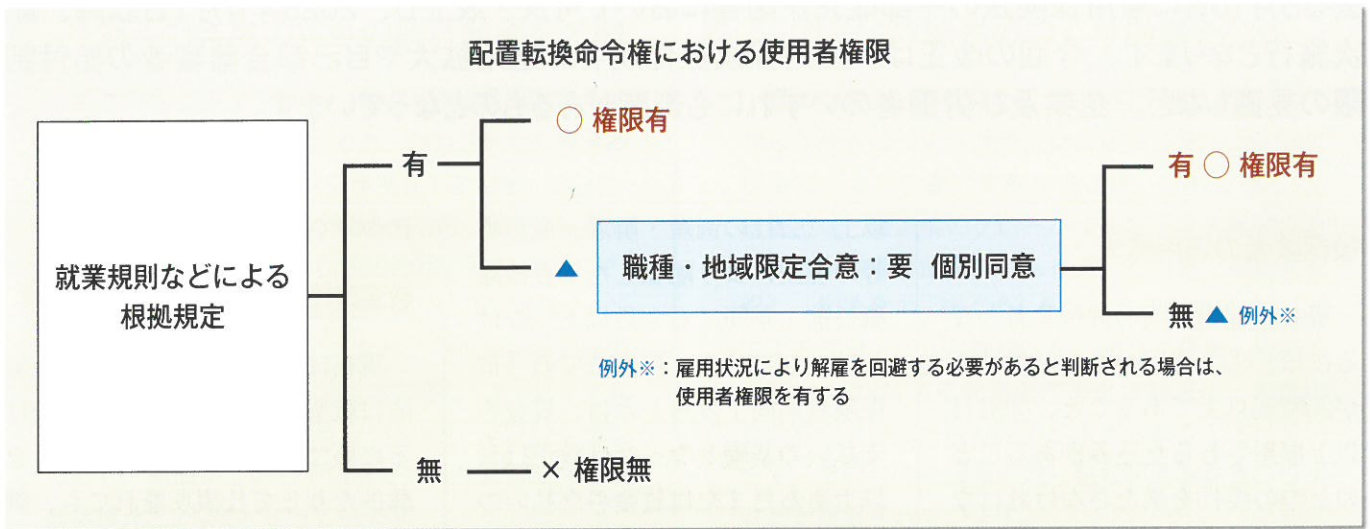
一方、対象労働者の同意が得られない場合、個別同意なしに配置転換を命じることができると否かについては、雇用状況に応じて使用者権限の是非が問われることとなります。例えば、長期雇用が慣行化している労働者に対し、当該職種や勤務地が廃止された場合や本人の能力が低下した場合においては、配転命令権は解雇を回避し雇用を維持するために必要な措置として、使用者権限が有効であると判断されます。

## 労働条件明示事項の追加義務

さらに個別の労働契約においては、2024年4月以降に契約締結・更新した場合、改正労働基準法施行規則等に基づく労働条件明示事項の追加義務に留意して、職種や勤務地が限定されているかの判断を行う必要があります。

労働条件明示事項の追加義務では、すべての労働契約締結時と有期労働契約更新時のタイミングご





とに、雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、将来の配置転換などにより変わり得る就業場所・業務の「変更の範囲」について明示することが求められます。例えば、あらかじめ就業規則などの規定によりテレワークを行うことが想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示しなければなりません。

そのほか、有期労働契約締結時と更新時には更新上限の有無と内容、無期転換申込権が発生する契約更新時には無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示することが必要となります。

改正職業安定法においても同様に、労働者募集を行う場合には、求職者に対して労働条件の明示事項の追加が義務となります。追加事項は、上記の就業場所・業務に関する「変更の範囲」のほか、更新回数の上限を含む「有期労働契約を更新する場合の基準」があります。

労働契約において明示事項を追

加することにより、労働者は自身の将来を予見しやすくなります。使用者は、採用する労働者の将来像を踏まえて内容を吟味し、記載事項に抜け、漏れがないように注意して、書面または労働者の希望によりメールにて、明示・説明することが求められます。

### 配置転換における留意点

企業において、その特性上、転勤や長期出張を含む配置転換がある場合は、必ず就業規則等に明確に規定しておかなければなりません。また、求人を行うにあたって配置転換の可能性がある場合には、求人情報にその旨を記載しましょう。さらに採用面接においても、十分に内容説明を行い、段階を踏んで、労働者本人が納得した上で労働契約を交わすことができるように、丁寧に対応することが重要です。

ただし、就業規則に規定されているからといって、むやみに配転命令権を行使できるわけではありません。個別の労働契約において

は、配置転換について、会話のなかで触れるだけで説明したつもりとなっているケースも見受けられます。その場合、労働契約の内容についてのお互いの認識に齟齬が生まれ、不信感から労働問題に発展することにもなりかねません。特に専門的な職種については、職種限定の黙示合意があると考えられるため、配転命令権を行使する際は、業務上の必要性を明確にして、慎重に人選を行い、対象労働者に対して意向確認を行うことが重要です。

配転命令権が権利濫用で無効とされる判断基準には、育児・介護の状況に配慮されているか(育児・介護休業法第26条)、ワーク・ライフ・バランスへの配慮がなされているか(労働契約法第3条第3項)も含まれています。キャリアや生活環境など労働者個人の人生設計に与える影響に留意し、職種・地域限定合意の有無にかかわらず意向確認を行うなど、企業と労働者が共に成長できる配置転換を目指していきましょう。



## 被保険者の適用拡大、給付制限の見直し等を含む

# 雇用保険法の改正のポイントと影響

去る5月10日に雇用保険法の一部改正が国会において可決・成立し、2025年4月1日以降、順次施行となります。今回の改正は、雇用保険被保険者の適用拡大や自己都合離職者の給付制限の見直しなど、企業及び労働者のいずれにも影響があるものとなっています。

### 被保険者の適用拡大

現在、雇用保険の被保険者となるには、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②31日以上雇用される見込みがあることの2つの要件を満たさなければなりません。しかし、週の就業時間が20時間未満の労働者が増加していることなど、働き方や生計維持のあり方の多様化が進展するなかで、雇用のセーフティネットを広げるために、①の週所定労働時間について「週20時間以上」から「週10時間以上」に引き下げることになりました（2028年10月1日施行）。

これにより、最大500万人程度が新たに雇用保険の適用を受けることが見込まれます。パートタイマー等の短時間労働者（学生を除く）を多く雇用している企業は、社会保険の適用拡大と同様に雇用保険の被保険者となる雇用者が増えることにより、法定福利費の負担が一層増えることとなります。

### 被保険者期間の計算の見直し

被保険者の適用拡大に伴い、被保険者が失業した場合に支給を受ける基本手当（失業手当）の受給要件の見直しも行われました。基本手当の支給を受けるには、離職日から遡って前2年間に雇用保険の被保険者であった期間が12カ月

以上（会社の倒産・解雇、雇止め等の理由により離職した場合は離職日前1年間に6カ月以上）なければなりません。現行法での「被保険者期間1カ月」とは、賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が80時間以上である月をいいます。改正法では、「賃金の支払いの基礎となった日数が6日以上ある月」または「賃金の支払いの基礎となった時間数が40時間以上ある月」を被保険者期間1カ月とすることになりました。

### 給付制限の見直し

現在は、自己都合で退職した者が基本手当の支給を受けるには、原則として2カ月間の給付制限期間が設けられており、その間は失業していても基本手当の支給を受けられません。しかし、今回の改正では給付制限期間を1カ月とし、失業期間中や離職日前1年以内に、雇用安定及び就職促進に資する一定の教育訓練を受講した場合には、この給付制限が解除されます（2025年4月1日施行）。これにより、失業中でも一定の生活費を確保しながら教育訓練を受けられ、転職も有利に展開することが可能となります。ただし、5年間で3回以上自己都合で離職した場合の給付制限期間「3カ月間」

についての変更はありません。

### 教育訓練受講中の生活給付の創設

現在は、労働者が在職中に自発的に職業に資する教育訓練を受けるために休暇（教育訓練休暇）を取ったりして仕事を離れても、訓練期間中の生活を支援する仕組みがありません。そこで、被保険者期間が5年以上ある者が無給の教育訓練休暇を取得した場合、教育訓練休暇給付金として賃金の一定割合を支給することになりました。給付内容は被保険者が離職した場合に支給される基本手当と同額で、給付日数は被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれかとなります（2025年10月1日施行）。

### その他

以上の他、受講費用の一部が支給される教育訓練給付金においては、一定の要件を満たせばさらに10%が追加支給されることになりました（2024年10月1日施行）。現在、再就職に伴って支給される就業手当の廃止や就業促進定着手当の上限を基本手当の支給残日数の20%（現行は原則40%）に引き下げるなどの改正もあります（2025年4月1日施行）。また、失業中の受給資格者が認定期間中に働いて収入を得た場合の基本手当の減額規定が削除されました。



**01** 現金給与総額は前年度より1.3%増加  
2023年度の賃金の統計結果を公開

厚生労働省が公表した「毎月勤労統計調査 令和5年度分結果確報」によると、2023年度の現金給与総額は33万2533円（前年度比1.3%増）でした。このうち一般労働者は43万8696円（同1.7%増）、パートタイム労働者は10万5989円（同2.4%増）で、パートタイム労働者比率は31.93%（同0.60ポイント上昇）となっています。また、一般労働者の所定内給与は32万5504円（同1.8%増）、パートタイム労働者の時間当たり給与は1294円（同3.5%増）。ただし、物価が上昇しているため、実質賃金指数は前年度比2.2%減となっています。

**03** 製造業の競争力強化に向けた課題を分析  
2024年版ものづくり白書を公表

経済産業省、厚生労働省、文部科学省は共同で「令和5年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2024年版ものづくり白書）を取りまとめ、公表しました。白書では、製造業のグローバルなビジネス展開において、利益率が低水準にあることを指摘。現状を克服し、製造業の「稼ぐ力」を向上するためには、CXによるグローバルな事業活動に適した経営・組織の構築や、DXによる製造機能の全体最適化、事業機会の拡大といった取り組みが求められると述べています。そのうえで課題に取り組む製造事業者の事例などが掲載されています。

**02** 運送事業者と荷主の危機感に温度差  
物流の2024年問題への意識調査

商工組合中央金庫が5月に公表した『「物流の2024年問題」に対する中小企業の動向』によると、「物流の2024年問題」に対するリスクの認識・対策状況について、トラック運送事業者の80.8%が事前に対策に着手していたことがわかりました。一方、荷主事業者は58.2%にとどまっています。また、同問題によって受けることが予想される影響についても、コンプライアンスリスクの増大を懸念するトラック運送事業者が26.6%いるのに対して、荷主事業者は5.5%であるなど、荷主側の危機感の醸成が進んでいない可能性があることが指摘されています。

**04** 11社の事例を実名で具体的に紹介  
外国企業との協業連携事例集を作成

日本企業と外国企業との協業連携がこの10年で件数は約3倍、金額は約5倍に拡大していることを受けて、経済産業省が「外国企業と日本企業の協業連携事例集」を作成、公開しました。これは日本企業が外国企業との協業連携を通じた事業拡大やイノベーション創出を図る際の参考にすることを目的としたもので、企業の規模や業種、出資形態（M&A、少数出資、共同出資）が異なる11社の事例を実名で紹介。外国企業との協業連携の意義や協業にいたる経緯、留意点、協業後の成果などについても盛り込んだ実践的な内容となっています。

**四季を彩る言葉** 今この季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

**猛虎の猶予するは蜂蟻の螫を致すに如かず**  
ほうたい せき し  
 夏の代表的な星座「さそり座」にちなみ、サソリにまつわる言葉を紹介いたします。蜂蟻は「蜂とサソリ」、すなわち「小さいが恐るべきもの」のこと。このことわざは「どれほど強い猛虎であっても、ためらっているのは蜂やサソリがチクリと刺すことにも及ばない」という意味で、転じて「力のある者でも決断力がなく実行しなければ、無力で役に立たない」ことのたとえとして用いられます。中国の歴史書『史記』の「淮陰侯列伝」にある一節です。

**蛇は一寸にして人を呑む**  
じゅう  
 へび座も夏に見ることのできる星座。蛇はわずか一寸ほどの大きさでも人のみ込もうとする気迫があることから、「優れた人は幼い頃から他の人と違う素質を見せる」ことの意として使われることわざです。





# 円安や物価上昇が設備投資の妨げに 企業の設備投資の現状を見る

企業の設備投資は生産性を向上し、経済を成長へと導く重要な要素の一つです。深刻化する人手不足に対応していくためにも省力化に向けた投資が必要とされていますが、企業の取り組みはどのような状況なのでしょう。帝国データバンクの調査から確認します。

## 約6割が設備投資を予定

帝国データバンクが4月に実施した「2024年度の設備投資に関する企業の意識調査」によると、2024年度に設備投資を実施する「予定(計画)がある」「すでに実施した」「予定している」「実施を検討中」の合計企業の割合は58.7%でした。前年の同調査より1.8ポイント低下しており、前年を下回ったのは4年ぶりです。

一方、設備投資を「予定していない」企業は33.1%で、前回調査から2.0ポイント上昇しています。

## デジタル投資は約4割

次に設備投資の「予定(計画)がある」と答えた企業に、設備投資の内容について尋ねたところ(複数回答)、「設備の代替(入れ替え

や交換、更新など)」(58.9%)が最も多く、次いで「既存設備の維持・補修」(29.8%)、「省力化・合理化」(25.7%)、「DX」(24.8%)、「情報化(IT化)関連」(22.2%)の順となっています。

このうち、「DX」「情報化(IT化)関連」のいずれかを選択した企業は全体の37.4%。前回調査からやや低下したものの、4割近くの企業が業務の効率化に向けたシステム導入などのデジタル投資を進めていることが見て取れます。

また、設備投資をする際の主な資金調達方法については、57.1%の企業が回答した「自己資金」が最多。次いで金融機関からの借入れが28.7%（「長期の借入れ」の22.0%と「短期の借入れ」の6.7%の合計）、「補助金・助成金」が5.3%と続いています。

## 資金面の負担が増加

一方、設備投資を「予定していない」企業に対してその理由を尋ねた結果は図表の通りで、「先行きが見通せない」が最多。企業の規模別に見ると、中小企業は「先行きが見通せない」「借入れ負担が大きい」「手持ち現金が少ない」において大企業よりも5ポイント以上高く、中小企業の資金面に対する不安がうかがえます。調査には「物価上昇にともない機械関係が高騰、支払いのめどが立たない」(各種商品小売)や「最近、特に設備代金が高くなっており、以前の見積りの1.5倍程度の負担になるため、設備購入・更新が出来ない」(機械製造)といった声が寄せられており、円安や物価上昇が妨げになっていると考えられます。

設備投資を予定していない理由

		2024年度に予定していない理由 (2024年4月調査)			2023年度(2023年 4月調査)	
		全体	大企業	中小企業	全体	
1	先行きが見通せない	↓	44.1	32.9	45.1	45.5
2	現状で設備は適正水準である		26.9	31.6	26.4	26.9
3	投資に見合う収益を確保できない	↑	21.4	17.4	21.7	20.9
4	借入れ負担が大きい	↓	13.8	4.8	14.6	14.3
5	手持ち現金が少ない	↓	13.5	7.1	14.1	13.6
6	自社に合う設備が見つからない	↑	13.4	16.5	13.1	13.3
7	すでに投資を実施した	↑	11.2	19.0	10.4	10.6
8	原材料価格の高騰	↓	9.0	9.4	9.0	11.0
9	投資のための借入見通しが立たない	↓	7.5	4.5	7.8	8.1
10	市場の需要がない	↑	7.1	4.2	7.3	6.8

(注)  
※複数回答で上位10項目を表示。  
※網掛けは、各年度他の企業規模より5ポイント以上高いことを示す。  
※矢印は、各項目について2023年度より増加(減少)していることを示す。



今月の  
相談

## 就業規則に違反した場合の減給の制裁について

Q

従業員に、就業規則に違反する行為があったので懲戒処分として「減給の制裁」を科すことになりました。この場合、月例給与からの減給及び賞与もマイナス考課してよいのでしょうか。

(Y社・総務部)

A

会社は、従業員の職場秩序義務違反や不祥事に関して、就業規則に定める懲戒規定に基づき懲戒処分をする場合があります。懲戒処分の種類には、その事案の軽重に応じて、「けん責」「減給」「出勤停止」「降格・降給」「諭旨解雇」「懲戒解雇」などがあります。

このうち、「減給」とは、本来何もなければ得べきはずであった賃金額から一定額を差し引く懲戒処分です。この減給の制裁に関しては、労働基準法上の制裁規定の制限があり、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」(第91条)と定められています。つまり、一給与計算期間内に処分の対象となる事案が1つであった場合には、減給は「平均賃金の1日分の半額」が限度で、複数事案あっても「一給与計算期間に支払うべき賃金総額の10分の1を超えてはならない」ということです。

この場合、減給の対象事案の考え方として1事案をどのようにとらえるかということがあります。例えば、遅刻について月1回で1事案とみることできますし、月3回した場合に1事案とみて減給の対象とすることもできます。どのようにするかは会社側の裁量ですが、就業規則に、例えば「月3回遅刻した場合には減給とする」などと定めておく必要もあります。

また、遅刻や無断欠勤に関して、その不就労時間相当分の賃金を無給とし、賃金を支払わないことは「減給の制裁」には該当しません。単に、ノーワーク・ノーペイの原則に基づくものです。しかし、不就労時間相当分を超える額の賃金を支払わない場合は、その超える部分については「減給の制裁」となり、前

述の労働基準法第91条の制限の適用を受けます。

次に減給の額についてですが、例えば対象労働者の月給が約30万円で、平均賃金が1日当たり約1万円であれば、対象事案1つについてその額の半額(約5000円)が限度となります。一給与計算期間内に対象事案が複数あっても、その総額は10分の1(約3万円)が限度となります。遅刻、欠勤があっても、その不就労時間相当分の賃金控除以外に前述の範囲内で懲戒処分としての減給ができることになります。

ご質問にもある、月例給与からではなく「賞与」から減給することができるかについてですが、「制裁として賞与から減額することが明らかな場合は、賞与も賃金であり、法第91条の減給の制裁に該当する」(昭63.3.14基発150号)との通達もあり、賞与からの減給も可能となります。しかし、この場合も当然ながら労働基準法第91条の制限を受けることになります。

また、懲戒処分として月例給与で減給し、さらに賞与でも減給することは、上記の範囲を超えることにもなり、さらに実質的な二重処分ともなるのではないかという問題も生じますので、慎重に対応しなければなりません。

なお、賞与とは、その支給の有無、支給時期、評価要素(勤怠、貢献度、懲戒の有無等)、評価期間などについては、労使間で特別の取り決めがない限り会社の裁量となり、その評価要素に基づき増減させることは、当然に認められるべきものです。この場合、評価要素として懲戒処分を受けたことを考慮することに差し支えありませんが、その評価に基づいて算出された賞与の額から更に減額することは、実質的に減給制裁となります。そのため、少なくとも減給制裁の範囲を超える場合は違法と判断されることにもなりますので、注意しなければなりません。

今月の  
ポイント

就業規則の懲戒規定に基づき懲戒処分とする場合は、労働基準法第91条の制限内で給与及び賞与の減給は可能。また、懲戒処分を賞与の評価要素にすることも差支えないが、その評価に基づいた賞与額から更に減額すると二重の減給制裁となる。



## 境界マネジメントの必要性とは

リモートワークをはじめとする柔軟な働き方の拡大は、働きやすい環境が得られる半面、仕事とプライベートの境界を曖昧にする可能性があります。この境界の重要性についてパーソル総合研究所が2月に公表した「仕事と私生活の境界マネジメントに関する定量調査」によると、境界のコントロールができていて実感が高い人は「継続就業意向」「自発的貢献意欲」「人生満足度」「はたらく幸せ実感」が高い傾向にあることがわかりました。一方、コントロールできていて実感が少ない人は「バーンアウト（燃え尽き）傾向」が高く、調査では「境界マネジメント」の必要性を説いています。

境界マネジメントとは「個人が仕事と私生活をうまく切り分けるための方策」のこと。調査では境界マネジメントには「切断」「感情制御」

境界マネジメントの6つの要素

①切断	退勤時間になったら仕事を止めるなど
②感情制御	自分の感情をコントロールするように心がけるなど
③計画	どの仕事にどのくらいの時間をかけるかを事前に計画するなど
④縮小	力をかけないことや止めることを選ぶなど
⑤調整	希望する働き方を職場に伝えるなど
⑥優先	仕事の優先順位をつけるなど

「計画」「縮小」「調整」「優先」の6つの要素（図表参照）があり、これらを意識的に実践することで仕事と私生活が切り分けやすくなるとしています。実践においては「働き方についての制度を柔軟に利用させてくれる」「希望に応じて休みをとらせてくれる」など上司が「柔軟な働き方を許容」していることや、「長時間労働の是正」などの適切な人事管理が不可欠だと提言。そのためにも、まずは境界マネジメントの意義を社内でも共有することが大切だといえます。

### 今月の一言

環境省の検証により、日射を99%以上カットする遮熱日傘を差すと、同条件で帽子だけの時より汗の量が約17%減ることがわかっています。炎天下の通勤において、男女問わず日傘の利用が推奨されています。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。