

# 労働基準広報 2015 No.1854

# 5/21

## CONTENTS

### 新実務シリーズ 人事異動の法律ルールと実務Q & A—— 6

第4回・企業内人事異動② ～労働契約（労使当事者の合意）による配転命令権の制限～

## 特殊な技能を必要とする職種でも 職種限定の合意を認めない傾向に

労使当事者間に職種を限定する旨の合意がある場合、その労働者を他職種に配転させるには、労働者の個別的同意（承諾）が必要となる。従来の裁判例では、労働契約書で職種を特定した場合はもちろん、労働契約書に明確な記載がなくても、アナウンサー、看護師、臨床検査技師など、特殊な技能、技術、知識、資格を必要とする職種については、職種限定の合意があったと認められていた。しかし、最近では、これらの職種についても、職種限定の合意がないとする裁判例が散見されている。

（労務コンサルタント・布施直春）

### ●裁判例から学ぶ予防法務〈第8回〉—— 22

芝ソフト事件

（東京地裁 平成25年11月21日判決）

暴言行為・業務命令拒否等を理由の解雇の有効性

### こじつけに近いエピソードでは 解雇無効ばかりか慰謝料の発生も

小規模な会社にて、部長が取締役に対する暴言行為などを理由に解雇された事案を取り上げる。訴訟において、無理に勤務態度が悪いことを示すエピソードを、こじつけに近い形で用意しても、解雇が無効になるばかりか、解雇自体が違法な行為として慰謝料の支払いが命じられるおそれがある。

（弁護士・井澤慎次）

### ●転ばぬ先の労働法（紛争予防の誌上ゼミ）— 36

第22講 刑事事件として告訴・告発する場合②

### 刑事責任が明確にされるまで示談や 和解に応じないくらいの気構えを

（北海学園大学法学部准教授・弁護士 浅野高宏）

### ●NEWS ————— 1

（厚労省・27年度の地方労働行政運営方針を策定）時間外が月100時間超の事業場を徹底指導／（厚労省・職業紹介事業に関する調査）早期離職の際に手数料の返還行う紹介業者が3割／（厚労省・27年度の採択地域）製造業中心の地域雇用創出事業を新たに3県決定／ほか

### ●トピック／厚労省が4月1日に過重労働 撲滅特別対策班を新設 ——— 41

～過重労働に係る大規模事案・困難事案等に対応～

### 過重労働の専従対策班を発足し いわゆる「ブラック企業」撲滅目指す

（編集部）

### ●連載 労働スクランブル<sup>®</sup>（労働評論家・飯田康夫）— 42

●労務資料 平成26年度能力開発基本調査結果②～事業所調査～ — 44

●わたしの監督雑感 宮崎・宮崎労働基準監督署

次長 齋藤慎史 — 54

●今月の資料室 — 56

### 労務相談室

回答者

募集・採用〔祝日ある週は土曜等が出勤となる週休2日制〕募集時に説明必要か — 48 弁護士・新弘江

労働組合法〔会社が過半数組合に事務所貸与〕少数組合からも要求あったが — 50 弁護士・小川和晃

配置転換〔看護師などの有資格者〕転居伴う異動可能か — 52 弁護士・荻谷聡史

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

\*\*\*本誌ご購入の皆様へ\*\*\*

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内