

労働基準広報 2015 No.1872 11/21

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10回・企業間人事異動① ～出向とは何か～

出向には対象従業員の包括的同意が必要 判例にもとづき有効・無効が判断される

出向は、従業員が現在雇用されている会社（出向元）に在籍したまま、他社（出向先）に採用され、他社の勤務に従事するもの。転籍は、従業員が現在雇用されている会社を退職し、他社に新たに雇用されるものだ。従業員を出向させるには、対象従業員の包括的同意が必要となる。包括的同意とは、就業規則などに出向に関する具体的な規定があるなどの形で、あらかじめ従業員の同意を得ていること。他方、転籍については、対象従業員の個別的同意が必要だ。使用者がその転籍時点で転籍の具体的な内容を説明し、本人の承諾を得ることになる。

（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14回〉—— 22

海空運健康保険組合事件

（東京高裁 平成27年4月16日判決）

適格性や能力の欠如など理由とする解雇の有効性

普段からやり取りを記録化しておき
客観的な根拠を慎重に見極めるべき

就業規則上の「やむを得ない事由があるとき」を理由として従業員が解雇された事案について、第1審（東京地裁 平成26年4月11日判決）と第2審と判断が真逆になった事件を取り上げる。

（弁護士・井澤慎次）

● 知っておくべき職場のルール —— 36

<第50回>「業務上災害②」

通勤途上で発生した災害が
業務上災害と認められる場合も

（編集部）

● NEWS —— 1

（厚労省・女性活躍推進法の関係省令など決まる）前1年の各月の平均残業時間の把握必要／（27年 就労条件総合設定結果）年休の取得率は2年ぶりに低下し47.6％／（厚労省・高年齢者の雇用状況）希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合72.5％／ほか

● レポート／キャリア権推進ネットワーク 「ワールドカフェ2015」を開催 — 38

来年4月からのキャリアコンサルタント
登録制度をテーマに110人が対話を展開

（編集部）

● 労務資料 平成26年 労働安全衛生調査（労働環境調査）結果① —— 41 ● 連載 労働スクランブル②③（労働評論家・飯田康夫） —— 46 ● わたしの監督雑感 岩手・宮古労働基準監督署長 澤田秀幸 —— 54 ● 今月の資料室 —— 56

労務相談室

回答者

労働基準法 [現在採用しているフレックス制] 上限時間を設けたいが —— 48 弁護士・新弘江

労働基準法 [平日は他社で働く者を土日祝勤務で雇用] 休日ゼロになるが問題は —— 50 弁護士・荻谷聡史

不利益変更 [就業規則変更して自転車通勤を全面禁止] 不利益変更になるか —— 52 弁護士・小川和晃

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