

労働基準広報 2014 No.1833

10/11

CONTENTS

特集 私傷病休職制度の労務管理 Q & A ② ————— 6

復職後の負担軽減を軽視すれば 安全配慮義務違反となることも

私傷病休職制度は、私傷病により労務提供が不可となった労働者の労働義務を免除・禁止し、復職のチャンスを与える解雇猶予措置の一つだ。この制度は法令により実施を義務付けられているものではないが、制度の実施を定めている場合には、就業規則にその内容を定める必要がある。休職者の復職は、原職復帰が原則だ。しかし、疾病などの回復状態により原職が身体的・精神的に負担となる場合、より軽易な職務への配転や短時間勤務などの措置を検討し、安全配慮義務に違反しないよう注意したい。

(編集部)

● 裁判例から学ぶ予防法務〈第2回〉 ——— 18

コロナプラスト事件
(東京地裁 平成24年11月27日判決)

新企画 職種・勤務地限定するなら明示を
配転は必要性和恣意性を確認すべき

配転命令の有効性などが問題となったコロナプラスト事件では、他職種、他の勤務場所への配転を排除するような職種限定・勤務地限定の雇用契約であったかなどが争点となった。トラブル防止のためには、①労働契約書に職種や勤務地を限定するか否かを明確にする、②配転命令の必要性、不当な動機の有無を確認する——などがポイントとなる。

(弁護士・井澤慎次)

● 特別企画/拡充された「労働移動支援
助成金」の活用について ——— 28

支給上限引上げ中小企業以外にも拡大し
「受入れ人材育成支援奨励金」を創設

(厚生労働省職業安定局雇用開発部
雇用開発企画課労働移動支援室)

● NEWS ————— 1

(厚労省・27年度予算の概算要求まとめる)
正社員雇用を拡大する施策に291億円/ (厚
労省・25年雇用動向調査結果) 入職率、離職
率ともに2年連続の上昇となる/ (26年8
月・労働経済動向調査結果) 正社員等の雇用
は23年8月から13期連続不足状態/ほか

● 取材シリーズ/人事大事の時代<事例編>⑮ — 33

女性が長く働き続けることを支援する
「マカロンパッケージ」を導入

～株式会社サイバーエージェント～

● 連載 労働スクランブル® (労働評論家・
飯田康夫) — 42 ● 労務資料 平成25年度雇
用均等基本調査結果② ～企業調査～ — 44

● わたしの監督雑感 北海道・岩見沢労働基
準監督署次長 山下洋典 — 54 ● 労務相談室
だより — 56

労務相談室

回答者

出向・転籍 [海外への出向により社員の休日数が減少] とるべき措置は ——— 48 弁護士・荻谷聡史
労働組合法 [労働組合に対する便宜供与] 中止するのも不当労働行為か ——— 50 弁護士・山口毅
社会保険 [報酬の大幅な見込み違いあった場合] 入社時に遡って訂正か ——— 52 特定社労士・大槻智之

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