

労働基準広報 2016 No.1877

1/21

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11回・企業間人事異動（出向、転籍）②

～出向命令権の根拠・出向命令権が制限される場合～

労働者への報復など不当な動機・目的による出向命令は権利の濫用で無効に

使用者の出向命令は、あらかじめ本人の同意があれば、原則として有効であり、出向者は命令に従わなければならない。ただし、出向命令が、①業務上の必要性、②人選の合理性（不当な動機・目的がないことなど）、③手続の正当性、④出向により労働者にとって著しい不利益がない——のいずれかを欠いている場合は、出向命令は権利の濫用として無効になる。判例では、裁判で解雇無効とされ会社に復帰させた労働者に命じた下請企業への出向命令について、「業務上の必要性、人選上の合理性は到底認められず、むしろ、協調性を欠き勤務態度不良と評価する者を、出向という手段を利用して職場から放逐しようとしたもの」と判示し、その出向命令を権利の濫用として無効としたものがある。

(労務コンサルタント・布施直春)

●労働局ジャーナル ————— 23

ストレスチェック制度の施行に合わせ局内で初となる「個別相談会」を実施

〔岡山労働局 笠岡労働基準監督署〕

●裁判例から学ぶ予防法務〈第16回〉 ————— 24

南淡漁業共同組合事件

(大阪高裁 平成24年4月18日判決)

名義人に無断で預金振り替えた担当者を普通解雇解雇前に段階的な注意や処分などのステップを踏むことが原則

従業員の実行行為の内容が重大な場合、明らかに業務態様の改善が見込めない場合などは必ずしも段階的な注意や処分まで求められないが、解雇する際にはステップを踏むことが原則と心がけるべきだろう。

(弁護士・井澤慎次)

●NEWS ————— 1

(求職者支援訓練のあり方に関し報告書まとまる)3ヵ月以下の短期の訓練コース設定を/ (厚労省・介護補償給付額を改定)常時介護の最高限度を月10万4950円に引上げ/ (27年・賃金引上げ等実態調査結果)賃金を引き上げる企業割合がさらに上昇し85.4%/ほか

●2016年 厚生労働行政の抱負 ————— 38

職業安定局長 生田正之

●連載 労働スクランブル[®] (労働評論家・飯田康夫) — 40 ●労務資料 平成27年 就労条件総合調査結果^③ ～定年制等、賃金制度～ — 42 ●わたしの監督雑感 埼玉・秩父労働基準監督署長 沼澤由美 — 54 ●今月の資料室 — 56

労務相談室

回答者

社会保険	〔80歳の会長が受給する年金〕一部が支給停止されたが	48	特定社労士・大槻智之
賃金関係	〔前月の会社業績で変動する手当〕目標未達成なら手当不支給は	50	弁護士・山口毅
賃金関係	〔昇給時期の直後に退職する意向〕昇給させないことは可能か	52	弁護士・小川和晃