

# Office News

August, 2020

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



## トピックス

### 派遣の同一労働同一賃金 賃金水準公表を秋まで延期

厚生労働省から、「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（令和3年度適用）」についてのお知らせがありました。

働き方改革関連法による改正労働者派遣法により、派遣元事業主は、次のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することとされています（令和2年4月1日施行）。

- ①「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保）
- ②「労使協定方式」（一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保）

このうち、②の「労使協定方式」については、「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」と同等以上であることが要件となっており、その水準は、厚生労働省から示されることになっています。

本来であれば、次年度に適用される「同種の業務に従事する一般の労働者の賃金（一般賃金）の額等」は、前年又は前年度の統計調査等を活用し、毎年6～7月に示すこととされています。

しかし、令和3年度に適用される「同種の業務に従事する一般の労働者の賃金（一般賃金）の額等」については、新型コロナウイルス感染症による雇用・経済への先行き等が明らかでないため、今秋を目途に示すことにしたということです。



## 労務相談Q & A



シロクマ  
人事部長

パンダ先生、こんにちは。  
4月に経理課にAさんを採用しました。しかし先月、営業課の社員が事故で入院し、営業課へ1名社員を補充する必要が生じたため、Aさんに営業課への配置転換を伝えたところ「経理担当として採用されたから」と応じてくれません。法律的に弊社の措置に問題はあるのでしょうか？



パンダ  
社労士

シロクマ部長、こんにちは。  
ご質問の人事異動については、会社に人事権がありますから、原則として配置転換を命じることはできます。Aさんを雇用する際に交わした労働契約の条件や就業規則に会社が配置転換命令を出す可能性があることの記載があれば、まず問題なく配置転換を命じることはできるでしょう。

ただし、配置転換の仕方によっては、権利の濫用であるとして無効となる場合もあるので注意が必要です。

無効となる場合とは、業務上の必要がないのに配置転換命令を出した場合です。業務上の必要性があったとしても、配置転換命令を出す目的や動機が嫌がらせ等の不当な場合も無効となります。また、配置転換によってその労働者が著しい不利益を受ける場合は、権利の濫用となる場合があります。

一方、「経理担当募集（経理経験10年以上）」のような条件で人材募集を行っていた場合、応募者も経理候補としてのみ募集されたものと考えていると思われるので、一方的に従業員に対して配置転換を迫るのは難しいと言えます。特に経理職一筋で営業職未経験であった場合に、いきなり配置転換を命じるのは難しいでしょう。



## 今月の実務スケジュール

- 労働保険の年度更新（8/31まで）
- 中元贈答品のお礼状送付
- 下期人事異動の発表準備
- 熱中症対策（従業員の体調管理）
- 取引先への夏季休業期間のご案内



## 連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町43-2  
★京阪本線「牧野」駅から徒歩10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com