

転籍に関して

—転籍を命じる際の注意点—

日本IBMの元社員が、十分な説明を受けないまま一部門が分割された新会社に転籍させられたとして、無効確認と慰謝料を求めた訴訟の上告審判決で、最高裁は本年7月に「会社が従業員と協議を行わなかったり、内容が著しく不十分だったりすれば無効になる」との判断を示した(日本IBM会社分割事件)

今月号では、改めて転籍を命じる際の注意点をまとめてみます。

◆転籍とは

転籍とは、勤務していた会社の雇用契約上の地位を失い、異なる会社の社員として働くことであり、元の勤務していた会社の身分を失うことが最大の特徴です。

◆従業員の同意が必要

原則として従業員の同意がなく転籍をさせることはできません。また、拒否した従業員に転籍の強制はできず、懲戒処分にすることもできません。

尚、同意を求める際は、転籍の時期や転籍先の労働条件等の詳細説明を十分に行い、協議する必要があります。

◆同意がなく転籍が認められる場合

ただし、関連企業・系列会社への転籍であり、労働条件も不利益にはならず、実質的には企業の一部門への配転と同じであるとの事情が考慮されて、同意なく転籍を命じ得るとされる場合がありますが、その場合、次の要件を全て満たす必要があります。

- ①就業規則等に転籍を命じる旨の具体的規程がある。
- ②従業員もその点を具体的に熟知している。
- ③転籍によって労働条件が不利益にならない。
- ④転籍とはいっても、実質的には企業の他部門への配転と同じような事情である。
- ⑤従業員との協議を十分に行う。

今回の判決は、労働者保護の観点を打ち出したものである為、転籍の扱いに関して、会社は今後、より慎重な人事の運用を実施する必要があります。

社会保険料について

—厚生年金保険料率の改定/現物給与について—

◆厚生年金保険料率の改定

厚生年金保険の保険料率は、平成17年9月以降、平成29年9月まで毎年9月に3.54/1000ずつ引き上げられることになっています。

本年9月以降は、次のように改定されます。

旧料率 (~H22年8月)	新料率 (H22年9月~H23年8月)
157.04/1000	160.58/1000

◆標準報酬月額の対象となる現物給与

健康保険・厚生年金保険では「標準報酬月額」をもとに保険料を計算しますが、この標準報酬月額のもとなる「報酬」には、給与、賃金、手当等の名称に関わらず、原則として労働者が労働の対価として受ける全てのものが含まれます。

また、「報酬」には、通貨(現金や振込)で支払われるものだけでなく、現物の食事、社宅、通勤定期券等も含まれます。現物で支給される食事(社員食堂などで食事が支給できる場合)や住宅(社宅等で住宅を提供されている場合)は、都道府県ごとに定められた「標準価額」に基づき報酬に算入します。

食事について、社員から標準価額の3分の2以上を徴収しているときは食事の支給はなかったとして報酬に含めません。ただし、3分の2未満のときは標準価額から徴収額を差し引いた額を報酬とします。

住宅については、食事と同様標準価額により報酬とされますが、事業主が使用料を社員から徴収する場合は、標準価額との差額が報酬となります。

その他、通勤定期券、洋服、自社製品などのように、食事・住宅以外の現物給与がある場合は、時価によって金銭に換算して報酬に含めます。

◆標準価額(東京都・平成17年4月1日~)

食事の給与	1人1か月	19,800円
	1人1日	660円(朝食170円、昼食230円、夕食260円)
住宅の給与(畳1畳1か月)		1,360円
その他の給与		時価

《声》

奉仕活動は本来各自が余暇等を使って得意なことを社会還元することといえるでしょう。日頃の職務と関係ない活動をすることも立派ないです。継続性ややりがいも考えた場合、むしろ職務に関する事柄にば、弁護士が休日近隣住民の法律相談に乗った、中学教師が休日受験相談に乗ったりといった具合にです。企業の社会的責任の環として、企業ぐるみの奉仕活動も盛んですが、会社から押し付けられたと捉える人もおり、長く続ける人は少ないようです。企業が支援しながら奉仕活動であれば、休日職務に関連する事柄を實施することが考えられ、奉仕活動は実行する者が自発的継続的に、やりがいを持って取り組めることが肝要です。

