

Office News

March, 2022

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

Z世代の意識する社会課題 いじめ、長時間労働が上位

日本労働組合総連合会は、Z世代（15歳～29歳が対象）の社会運動に対する意識と実態を把握し、新しい労働運動スタイルの検討につなげることを目的に、「Z世代が考える社会を良くするための社会運動調査2022」を、インターネットリサーチにより実施し、その結果を公表しました。

調査結果のうち、「社会課題への関心」については、次のような結果となっています。

○約9割（87.0%）が社会課題に関心ありと回答し、「身近に直面したことがある課題」に関心が高い

○Z世代が関心のある社会課題

- 1位「いじめ」
- 2位「長時間労働」
- 3位「自殺問題」
- 4位「ジェンダーにもとづく差別」

社会人Z世代では、「長時間労働」、「いじめ」を社会課題として捉えているようです。

身近に直面したことがある課題に関心が高いということなので、これらの課題を多くの企業が抱えていることがうかがえます。

その他、社会の問題解決や社会制度の改善・変革を目的として行われる組織的もしくは集合的な運動である“社会運動”について、これに参加したことがあるZ世代が36.8%といった調査結果なども公表されています。

調査結果の詳細はこちらをご覧ください。
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220303.pdf?7622>



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
先日、キャリア採用枠で海外営業課に1名社員を採用しました。

海外営業課では、英会話の能力が必須ですが、採用したAさんは、会社が求めるほどの英会話能力をもっていないことがわかりました。この場合、職種の異なる総務課へ配置転換させることは可能でしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
会社が配置転換命令を出すには、労働契約の中で労働者が配置転換命令を受け入れることを合意しているという前提がなければなりません。合意が無い場合の配置転換命令は無効となります。一般的には、就業規則において「従業員は配置転換命令に応じなければならない」と規定されていれば配置転換

命令に応じる内容の労働契約が存在すると考えられています。

採用する際に、仕事の職種、内容、勤務場所を限定する約束をした場合、使用者はその約束に高速されます。そこで配置転換に関して何か問題が起きたときは、そもその契約内容を労働協約や就業規則の規定、会社内の慣行等を基にして、総合的に判断する必要があります。

また、アナウンサーや専門技術者など特殊な技術、技能、資格があつて勤めている場合は、労働契約の中で職種が限定されていると考えられますので、会社は労働者の同意なしに、職種の変更を命じることはできません。

今回のケースでは、英会話能力が必須である海外営業課の人材に限定して採用されたと考えられます。ですので、Aさんの同意なしでの配置転換はできません。



今月の実務スケジュール

- 4月新入社員（新卒）の受入れ準備
- 健康保険料率改定（3月分保険料から）
- 組織変更と人事異動の決定
- 昇給・昇格の決定
- 異動する社員、新入社員の名刺作成



連絡先

- ◆所在地：〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9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