



【今月の一言】

今月に入り、日が落ちるのが少しだけ早くなってきたように感じますね。

先日、外出した際に突然両足のふくらはぎが繰り返してしまい、大変な目にありました。

立ったまま動くこともままならず、ひたすら症状が落ち着くのを待ち、休みながら何とか帰宅しました。調べてみると、熱中症でも“こむら返り”を起こすことがあるそうです。屋外活動でなくても、水分補給は大切なのですね…と痛感しました。

皆様も気を付けてください。 (事務員S)

それでは今月もベイヒルズ社労士事務所便りをお届けいたします。

転勤をめぐる近時の報道と、配転命令権

◆AIG 損保、転勤を廃止

AIG 損害保険が、転勤の多い保険業界では珍しく、転勤を原則として廃止したと報道されました。

一般に「転勤のある社員」と「地域限定社員」に分け、給与に1~2割の差をつける企業が多いところ、同社は「限定社員が格下の印象となり、優秀な人の出世の障壁になる」として、廃止に踏み切ったとのこと（日本経済新聞 2019 年 7 月 17 日付）。

◆転勤命令で騒動となったカネカ

一方、今年6月には、カネカが育休対応問題で炎上しましたが、そのきっかけは、男性社員が育休復帰後2日で転勤の辞令が下され、これを拒否したことでした。同社は「当社対応は適切であった」というコメントを公表していますが、世間からはその適法性ではなく、一連の企業姿勢を疑問視されることとなりました。

◆企業には転勤命令権が認められているが……

転勤拒否の法律問題を考えるうえで非常によく言及されるのが、東亜ペイント事件（最高裁判昭和61年7月14日判決）という有名な裁判例です。企業の転勤命令権を広く認めた判例として、以後の多くの人事・労務実務や、労働紛争に影響を与えています。

しかし、その事件発生は1973~74年、判決が1986年のことであり、最近では、ワークライフバランスなどの観点から、転勤の必要性は厳しく吟味されるべきという声も高まっています。

（大内伸哉「キーワードからみた労働法」、日本法令「ビジネスガイド」2019年9月号掲載）。

◆厚生労働省も転勤見直しを促進

自社の転勤のあり方を吟味する際の手引きとして、厚生労働省が下記資料を公表しています。AIG社のように全面廃止するだけでなく、雇用管理の類型ごとの運用メニューとするなど、いくつかの例が示されています。

古くて新しい転勤問題。いまいちど、自社制度の見直しをしてみたいはかがでしょうか。

【厚生労働省雇用均等・児童家庭局「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」(平成29年3月30日)】

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyokateiryoursuka/0000160191.pdf>

2021 年卒の採用活動が早期化？

◆困難を極める企業の採用活動

人手不足が叫ばれて久しい昨今、採用難に陥

っている企業も多いのではないのでしょうか。

人手不足対策として、外部人材（フリーランス）の活用を検討する企業などもあります。まずは採用活動を充実させたいという企業にとっては、今後どのような対策をとっていくかは悩ましいところです。

◆就活ルール廃止による採用活動への影響は？

昨年、経団連は、2021年度以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないことを発表しています。

経団連では、加盟企業に「学生の本分である学業に専念する十分な時間を確保するため」として、採用選考活動については、説明会等は3月、面接等の採用活動は6月より前に実施しないよう要請していましたが、そのルールが解放されたこととなります。

実質、形骸化していたともいわれていたこの「採用ルール」ですが、廃止されたことによる変化はあるのでしょうか。

◆2021 年卒ではインターンシップをすでに経験済の学生が増加

株式会社マイナビが2021年卒の学生を対象に実施した「2021年卒マイナビ大学生インターンシップ前の意識調査」(調査期間：2019年6月20~6月30日、調査対象：マイナビ2020年会員のうち、「2021年春」に卒業予定の大学生・大学院生 6,336名)によれば、6月末時点ですでにインターンシップへの参加経験がある学生は23.8% (前年比5.0%増) と2020年卒学生よりも多かったということです。

インターンシップ自体は「選考活動とは別」として実施している企業も多いですが、全体的に採用活動自体が早期化していくことも予想されています。

◆採用活動の流れを踏まえた対応を

現在、長年実施されてきた春の一括採用自体が見直され、通年採用に移行していくような動きもみられます。今後は、採用活動が早期化するだけでなく、採用の方法自体が多様化していくことも想定されるのではないのでしょうか。

中小企業も、これからの採用活動の流れを踏まえつつ、人を集める独自の採用活動の手法を検討していく必要があるでしょう。

9月の税務と労務の手続 【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降採用の労働者がいる場合> [公共職業安定所]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [職安]
- 外国人雇用状況の届出
(雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日> [職安]

