

第 1 章 雇用を維持する合理化策

1	総 論	2
Q 1	解雇等をしない経営合理化策	2
2	配置転換・転勤	6
Q 2	労働者に対して、配転を命じる際の留意事項	6
	【書式 1】 辞令例（配転）	11
Q 3	職種限定合意・勤務地限定合意	12

感染症・疫病、震災その他企業外の事情により業績が悪化していますが、解雇等をせずに雇用を維持しつつ経営を合理化する方策にはどのようなものがありますか。

労働者に対して、配転（配置転換・転勤）を命じたいと考えています。この場合どのような点に留意する必要がありますか。

また、育児や介護等の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等についてどのような配慮が必要でしょうか。

本業の業務縮小を考えており、それを理由に事務職の社員の配転を考えています。①入社からずっと事務職の業務を行っており今まで現場経験のない社員を新たに始めた清掃の現場職の業務に配置転換させる場合、職種限定合意があるとして配転を拒否されることはありますか。

また、②遠隔地にある新設の新しい事業所に転勤させる場

合に、勤務地限定合意があるとして配転を拒否されることはありますか。

Q 4 配転の打診を拒否された場合の対応…………… 16

事業所閉鎖や部門廃止をする場合、解雇を避けるために労働者に配転の打診を行いました。これを拒否されました。当該労働者に対しどのように対応すべきでしょうか。

【書式 2】 異動命令書例（事業所閉鎖、転勤を拒否された場合）…… 19

【書式 3】 解雇通知書例（転勤拒否）…………… 20

3 出向・雇用シェア契約…………… 21

Q 5 出向の正当な目的と出向命令権…………… 21

感染症・疫病、震災その他企業外の事情により本業で雇用を維持することが難しくなっており、労働者をグループ外の企業に出向させたいと考えています。違法な労働者供給事業にあたることはないでしょうか。

また、使用者が労働者に一方的に出向を命じて問題ないのでしょうか。

【書式 4】 就業規則の規定例（配転・転勤・出向）…………… 24

Q 6 想定していなかった企業への出向、賃金の下がる出向…………… 25

本業の業務縮小を理由に雇用シェア先など入社時には想定していなかった企業への出向を命じることはできますか。

また、賃金がかかる出向を命じる場合の注意点はありますか。

【書式 5】 出向規程例…………… 28

Q 7 労働基準法、就業規則等の適用関係…………… 30

出向では、出向労働者は、出向元および出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるとのことですが、労働基準法の適

用関係はどのようになるのでしょうか。

また、出向元と出向先で労働条件（賃金、労働時間、休日等）が異なる場合、出向者にいずれの労働条件を適用すべきでしょうか。

Q 8 出向を拒否する者への対応……………37

業務命令としての出向を拒否する者や、雇用を維持するための出向を拒否し、休業手当を支払う休業の継続を求める者に対しどのように対応すべきでしょうか。

Q 9 出向元・出向先双方で労務提供を行う兼務出向……………39

出向元・出向先双方で労務提供を行う兼務出向を行うことはできますか。兼務出向を行う場合、どのような点に注意したらよいでしょうか。

Q10 出向先への出向者の個人情報の開示……………41

出向元から出向先に出向者の人事情報、賃金情報等の個人データを開示することはできますか。

【書式6】 雇用管理上の個人情報に関する同意書例……………44

4 転 籍……………46

Q11 転籍を義務づけることはできるか……………46

就業規則に配置転換、出向とともに転籍についても命じる旨の定めがありますが、その定めにより転籍を労働者に義務づけることはできますか。転籍に関する規程が定められている場合にはどうでしょうか。

Q12 転籍元・転籍先の留意事項……………49

労働者の個別同意を得て転籍をさせる場合、転籍元・転籍先として留意すべきことはどのようなことがありますか。

【書式7】 転籍同意書例	52
--------------	----

Q13 出向予定先から出向元の労働契約を終了させて転籍することを求められた場合の対応	53
---	----

2年間の出向を命じようとした出向予定先から出向元との労働契約関係を終了させ、転籍することを求められ、出向予定先の要請に応じることを検討しています。ただ、2年後に、出向予定先（転籍先）から出向元に復帰させたいのですが、どのような対応をしたらよいのでしょうか。

Q14 転籍者が復帰を求めた場合の対応	56
----------------------------	----

転籍後に転籍先の会社が倒産し、転籍者が転籍元への復帰を求めた場合、転籍元で受け入れる義務はありますか。

Q15 転籍を拒否する労働者の解雇	59
--------------------------	----

雇用調整のための転籍を拒否する労働者を解雇することはできますか。

5 労働者派遣の活用	62
-------------------	----

Q16 社員の派遣労働者化	62
----------------------	----

当社は労働者派遣業の許可を得ていますが、従来当社の業務に従事してきた従業員を派遣労働者化して、派遣先に派遣することはできるのでしょうか。

Q17 派遣労働者化した場合の派遣先決定	64
-----------------------------	----

従来当社の業務に従事してきた従業員を派遣労働者化して派遣する場合、当社は、派遣元事業主として、派遣先を自由に決定して派遣してよいのでしょうか。

6 休業・一時帰休・ワークシェアリング 67

Q18 感染症の濃厚接触者である従業員への休業手当 67

わが社の従業員が、強い感染力を有する感染症の濃厚接触者であるとされました。この場合、この従業員に休業を指示する場合に休業手当の支払いは必要でしょうか。

また、従業員自身ではなく、従業員の家族が濃厚接触者である場合はどうでしょうか。

各場合において、従業員の同意を取得した場合、休業手当を不支給としてよいでしょうか。

【書式8】 休業指示書例 71

Q19 行政からの要請による休業に伴う休業手当 72

政府、地方自治体から法令に基づく外出自粛要請や時短営業等の協力要請があった場合に、この要請に対応して（一部）休業をする場合、休業させる労働者に対して休業手当の支払いは必要でしょうか。

当社の店舗が入るショッピングモール全体の休業に伴い、当社の店舗も休業せざるを得ない場合や、建設関係の元請業者の休業に伴い下請けである当社が休業せざるを得ない場合にはどうでしょうか。

Q20 シフト勤務社員への休業指示に伴う休業手当 76

シフト勤務の社員に対し、シフトが未定の期間について休業を指示する場合、休業手当の支払いは必要でしょうか。アルバイトについてはどうでしょうか。

また、支払いが必要な場合において、正社員、契約社員、パートタイマーなどの雇用形態に応じて休業手当の支給率に差を設けることはできますか。

Q21 休業手当支給率減少と不利益変更……………81

これまで休業手当として平均賃金の100%を支給してきましたが、支給率を減少することは労働条件の不利益変更にあたるのでしょうか。

Q22 一時帰休（休業）の場合の休業手当……………85

一時帰休（休業）を指示するにあたり60%の休業手当では足りず100%の賃金を支払わなければならないのはどのようなケースでしょうか。
完全月給制の場合はどうでしょうか。

Q23 一時帰休（休業）から無給の休職への切替え……………89

業績悪化により休業を指示していた社員から、感染症に罹患したと申出がありました。休業から無給の休職に切り替えてよいのでしょうか。
復職させる際の注意点についてもあわせて教えてください。

Q24 再雇用の合意の有効性……………93

業績悪化により一度雇用を終了し、業績が回復したら再度雇用をする合意をしてもよいでしょうか。
また、この場合にも失業手当は支給されるのでしょうか。

Q25 休業対象者の選別方法と留意点……………96

業績の悪化に伴う業務量の減少により労働者の半分を休業させる予定です。休業対象となる労働者は使用者が任意に選んでよいでしょうか。
あわせて退職勧奨をしてもよいでしょうか。

Q26 一部休業社員の社会保険等の打ち切り……………99

感染症の影響による業績悪化に伴い、一部休業させることにした社員について、週の労働時間が20時間未満となりました

た。本人の同意を得て雇用保険、厚生年金保険および健康保険（以下、「社会保険等」といいます）の加入を打ち切ってよいでしょうか。

7 労働条件の不利益変更 102

Q27 労働条件の不利益変更 102

労働条件の変更が不利益にあたる場合とはどのような場合ですか。

また、不利益変更が認められる場合とはどのような場合ですか。

Q28 労働条件の不利益変更とその方法 106

昨今の経済情勢を受け、当社では売上げが激減しました。当社としては売上げに見合った給与に減額し、また、休日数も他社並みに減らさないと事業の継続が困難です。そこで、給与の減額や休日数の減少を内容とする就業規則の変更をしたいのですが、可能でしょうか。

また、この新たな労働条件での雇用契約の締結を求めて解雇すること（いわゆる変更解約告知）は認められますか。

Q29 時限的な給与カット 113

当社は急激な経営悪化を受け、従業員の給与も引き下げざるを得ない状況となりました。企業倒産を回避すべく、従業員の皆さんに賃金カット（一般社員は一律10%、管理職は一律15%カット）に協力してもらいたいと思います。どのように進めたらよいですか。

【書式9】 給与減額に関する説明文書例 114

【書式10】 給与減額に関する同意書例 114

【書式11】 給与減額の規定を同一条文に付記する例 115

【書式12】 給与減額の規定を附則に設ける例 116

Q30 出勤日数の減少（ワークシェアリング）と給与の減額…………… 119

業務量が減少したことに伴い、社員の雇用を維持するためにワークシェアリングをしたいと考え、出勤日数を週5日から週3日に減らします。これに伴い、基本給を5分の3にしても問題ないですか。

家族手当や住宅手当等の生活補助的な手当や通勤手当等の実費支給的な手当について減額することに合理性がありますか。

Q31 福利厚生の不利益変更…………… 123

これまで借上げ社宅制度において認めてきた賃料の上限を、その借り上げる地域の賃料相場に合わせて引き下げることは認められますか。

また、会社の業績悪化や、借上げ社宅の対象者とそれらの非対象者との公平性を理由に、借上げ社宅制度を廃止することは認められますか。

Q32 企業統合における労働条件の統一…………… 127

当社は、A社と合併することとなり、労働時間をA社に合わせる必要があります。当社社員は、全員年間で100時間労働時間を延長する必要があります。どのようにして労働条件を変更したらよいですか。

Q33 有期雇用と労働条件の不利益変更①…………… 130

会社の業績悪化を受け、有期雇用契約について次回更新時に時給等の労働条件の引下げを提示したいと考えています。この場合、その新たな提示を拒否した労働者について契約の更新をせず、雇止めをしてもよいですか。

Q34 有期雇用と労働条件の不利益変更②…………… 134

有期雇用労働者について、就業規則で新たに契約更新の上限を定めることは可能ですか。

第2章 社会変容、時代変化に伴う新しい働き方

1 総論 138

Q35 新しい働き方の類型 138

働き方改革や世界的な感染症拡大を契機として、働き方が変化してきていますが、新しい働き方にはどのようなものがありますか。

2 テレワーク（在宅勤務等） 141

Q36 テレワーク（在宅勤務等）と規程整備 141

テレワーク（在宅勤務等）の実施に伴い就業規則変更によりテレワーク規程を設ける必要がありますか。

設ける必要がある場合、どのようなことを定める必要がありますか。

また、労働基準監督署への届出は必要でしょうか。

【書式13】 就業規則の規定例（「在宅勤務規程」への委任規定） 143

【書式14】 モデル「テレワーク就業規則」（在宅勤務規程） 145

【書式15】 誓約書例 148

Q37 テレワーク（在宅勤務等）と通勤手当・通信費用等 149

テレワーク（在宅勤務等）導入に伴い通勤手当を従来の定額相当額の支給から実費支給に変更する場合や、通信費用の負担、セキュリティ対策の注意点にはどのようなものがありますか。

Q38 テレワーク（在宅勤務等）と事業場外みなし労働時間制 …… 154

テレワーク（在宅勤務等）に事業場外みなし労働時間制は適用することはできますか。

【書式16】 テレワーク就業規則（事業場外みなし労働時間制） …… 156

Q39 テレワーク（在宅勤務等）と労働時間管理 …… 157

テレワーク（在宅勤務等）中の労働時間管理はどのように行えばよいでしょうか。

Q40 テレワーク（在宅勤務等）と過重労働・ハラスメント防止 …… 160

テレワーク（在宅勤務等）における過重労働防止やハラスメント防止等の注意点にはどのようなものがありますか。

Q41 テレワーク（在宅勤務等）と同一労働同一賃金 …… 164

正社員など会社が定めた一部の者にテレワーク（在宅勤務等）を認めたところ、有期雇用労働者から自身にも認めてほしいと求められましたが、有期雇用労働者には認めないことは同一労働同一賃金に抵触するでしょうか。
派遣労働者の場合はどうでしょうか。

Q42 在宅勤務と期間限定・出社命令 …… 167

在宅勤務については期間限定としていましたが、そのような取扱いは可能でしょうか。
また、その期間が終了し、事業所への出社の必要が生じ、現実の出社を命じたところ拒否されました。懲戒処分を行うことはできますか。

3 **フレックスタイム制** 170

Q43 **フレックスタイム制を導入するメリット・デメリット** 170

フレックスタイム制を導入する場合のメリットとデメリットは何ですか。

また、導入する場合、どのような手続が必要でしょうか。

【書式17】 就業規則の規定例（フレックスタイム制） 173

【書式18】 労使協定例（フレックスタイム制） 175

Q44 **法改正以降のフレックスタイム制** 176

働き方改革により法改正された、フレックスタイム制の内容はどのようなものでしょうか。

Q45 **フレックスタイム制での時間外労働、休日労働、深夜労働** ... 178

フレックスタイム制を導入する場合、時間外労働、休日労働、および深夜労働を許可制とすることはできるのでしょうか。

また、休憩時間を一斉付与する必要はありますか。

Q46 **所定総労働時間に過不足が生じた場合** 181

当月の労働時間と所定総労働時間に過不足が生じた場合、次の清算期間に労働時間を繰り越すことはできますか。

【書式19】 就業規則の規定例（労働時間の貸借制） 183

Q47 **フレックスタイム制とテレワークを併用する場合** 184

フレックスタイム制とテレワークを併用する場合どのような点に注意したらよいでしょうか。

Q48 **時差出勤の導入** 186

働き方改革や感染症対策として、時差出勤の導入を検討しています。時差出勤の導入をする場合にはどうすればよいで

しょうか。

【書式20】 就業規則の規定例（時差出勤）…………… 186

4 副業・兼業…………… 188

Q49 労働者からの副業・兼業の届出や許可申請…………… 188

労働者から副業・兼業の届出や許可申請があった場合、許可をしないことができるのはどのような場合でしょうか。

週5日勤務のうち2日を休業している労働者からの許可申請であった場合はどうでしょうか。

【書式21】 副業・兼業許可申請書兼誓約書例…………… 191

Q50 本業と副業・兼業の労働時間の通算…………… 192

本業と副業・兼業との労働時間は通算されるとのことでありますが、その概要はどのようなものでしょうか（「管理モデル」についてはQ51を参照）。

その労働時間の通算というのは労災認定に関しても影響を与えますか。

Q51 副業・兼業先の労働時間の管理…………… 196

正社員の副業・兼業を認めることにしたのですが、副業・兼業先の労働時間については、どのように管理したらよいでしょうか。

【書式22】 厚生労働省 管理モデル導入（通知）様式例…………… 200

Q52 週5日所定労働を拒否する労働者への対応…………… 201

週2日間の休業を続けている正社員が副業の賃金収入の継続を希望し、週5日勤務の本業のうち、週2日間については休業を継続するとして、自社での就労を拒否する労働者にはどのように対応したらよいでしょうか。

Q53 無断副業・兼業をしている正社員への懲戒処分……………204

会社に無断でYouTubeなどの動画配信で収益をあげている正社員に対し無断副業・兼業を理由に懲戒処分を行うことはできますか。

5 限定正社員……………207

Q54 限定正社員の内容、制度化することの意義……………207

限定正社員とはどのようなものですか。
また、限定正社員を制度化するとどのような利点がありますか。

Q55 限定正社員の導入方法、処遇……………210

限定正社員制度はどのようにしたら導入できますか。
また、限定のない正社員との間で処遇の差異を設ける場合の留意点について教えてください。

Q56 限定正社員の限定の解除、転換制度……………215

昨今の厳しい経営環境により、限定正社員の限定（勤務地、職務、あるいは労働時間）を解除したいのですが、できますか。
また、正社員から限定正社員へ、あるいは限定正社員から正社員への転換制度を設けたいのですが、その場合に留意すべき点について教えてください。

【書式23】 転換制度の規定例……………218

Q57 勤務地限定ないし職務限定正社員の解雇……………225

勤務地限定正社員についてその勤務地の事業場を閉鎖することを理由に解雇できますか。
また、職務限定正社員についてその職務がなくなる場合、あるいはその職務について適性、能力を欠いている場合に解雇できますか。

6 成果主義型賃金制度 232

Q58 年功型賃金制度から成果主義型賃金制度への変更 232

当社では、テレワーク等の本格導入に伴い、年功型賃金制度から成果主義型賃金制度に変更することになりました。適用しやすい職種と適用しづらい職種、および、制度の導入にあたって注意すべき点を教えてください。

Q59 成果主義型賃金制度を導入後、目標達成について 大きな差が出た場合 239

成果主義型賃金制度を導入したものの、感染症の影響の程度により、目標達成について大きな差が出ました。その場合でも、新たに導入した評価制度をそのまま適用し、賃金カット、降格等の措置をしてもよいのでしょうか。

7 日本的ジョブ型雇用 242

Q60 ジョブ型雇用とは 242

近時日本で導入が広がっているジョブ型雇用はどのようなものでしょうか。
また、伝統的な日本型雇用（メンバーシップ型雇用）とどのように異なるのでしょうか。
ジョブ型雇用になじみやすい仕事はあるのでしょうか。

【書式24】 ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）例 247

Q61 ジョブ型雇用を導入する際に必要な規定、注意点 248

年功型賃金制度の企業に（日本的）ジョブ型雇用を導入する際に必要な規定や注意点にはどのようなものがありますか。

【書式25】 就業規則の規定例（ジョブ型雇用） 251

Q62 ジョブ型雇用と同一労働同一賃金……………252

ジョブ型雇用を導入した場合、同一労働同一賃金問題が解決されたことになりますか。

【書式26】 待遇差説明例……………254

Q63 ジョブ型雇用の社員に対する解雇……………255

ジョブ型雇用として雇用し、一定の業務を指示した社員について、能力不足等が判明した場合に解雇のハードルは下がるのでしょうか。
また、当該職務がなくなった場合に解雇のハードルは下がるのでしょうか。

【書式27】 解雇通知書例……………258

8 妊産婦の保護や育児と就業の両立……………259

Q64 フレックスタイム制と育児短時間勤務の併用……………259

フレックスタイム制を導入していますが、育児短時間勤務と併用することはできるのでしょうか。

Q65 育児短時間勤務と短日数勤務……………261

育児短時間勤務の制度はありますが、社員が時間ではなく日数を減らしてほしいと希望してきました。短日数勤務の希望に応じる義務はありますか。

Q66 保育園、小学校等の臨時休園や休校の際の社員の有給休暇……………263

保育園、小学校等が一定期間、臨時休園や休校をした際に、社員が子どもの世話をするために当該期間について休みがほしいと希望してきました。この場合どのように対応すべきでしょうか。

9 高齢者の活用 266

Q67 定年後再雇用における均衡処遇等 266

当社では定年後再雇用により嘱託社員となった場合、退職時の正社員の際の給与より減額となりますが、その処遇差がいわゆる同一労働同一賃金の関係からどの程度の減額なら許されますか。

また、定年後再雇用において従事させる業務について留意すべき点がありますか。

Q68 定年後再雇用後の雇止め、定年後再雇用拒否 274

当社では定年後再雇用として1年ごとの有期雇用契約を締結しています。ところが、今回の契約更新にあたり、当社の業績の急激な悪化を理由に人員削減をせざるを得なくなりました。そのため、今回契約更新ができないとして雇止めをせざるを得ないのですが、雇止めは認められますか。

また、今年新たに定年退職する予定の定年後再雇用の候補者について業績悪化を理由に再雇用を拒否することはできますか。

Q69 定年延長 277

60歳の定年を65歳に延長する場合に、60歳以降の賃金をそれまでの賃金額より低い金額として支給することは可能ですか。

また、退職金をそれまでと同様に60歳時点で支払い、その後の雇用期間は退職金支給の対象としないことは可能ですか。

Q70 70歳までの就業機会の確保（努力義務） 281

令和3年4月1日から65歳から70歳までの就業機会の確保が努力義務となりましたが、その概要について教えてください。

10 退職者の活用 284

Q71 定年退職前に退職した正社員の再雇用 284

定年退職前に、出産、育児、介護等によって退職した者に対し再雇用を認める制度を導入する際にはどのような点に注意すべきでしょうか。

Q72 パートタイマーとして再雇用された正社員経験者の扱い 287

正社員が育児や介護等の家庭の都合で退職しましたが、会社の要請もあって1日6時間、週3日、1年契約のパートタイマーとして勤務することになりました。初回契約終了時点での雇止めは違法となることはありませんか。

11 業務委託契約への切替え 290

Q73 雇用契約から業務委託契約への切替え 290

雇用契約関係にある社員について、雇用契約から業務委託契約に切り替えることはできますか。

【書式28】 業務委託契約書例 294

Q74 切り替えた業務委託契約の解消 295

雇用契約から業務委託契約に切り替えた者について、業務委託契約を解消する場合どのような点に注意したらよいでしょうか。

【書式29】 業務委託契約終了願い例 297