

# 契約締結時の労働条件明示ルール改正 求められる労働契約関係の明確化 無期転換ルールの適切な活用も促す

令和6年4月から労働基準法施行規則と有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（告示）が改正され、労働契約締結時の労働条件明示ルール等が見直される（表1参照）。働き方が多様化するなか、労働契約関係を明確化し、労使の予見可能性を高め、紛争の未然防止等を図るのが目的だ。また、新たに無期転換後の労働条件の明示を求めるなど、無期転換ルールの適切な活用も促す。制度の適正な運用に向けては、社労士の支援が期待される分野であり、主な改正事項の概要を整理していく。

表1 ●労働条件明示等に関する改正事項

新ルールの対象となる労働契約	令和6年4月1日以降に締結した労働契約（有期労働契約の更新を含む）
----------------	-----------------------------------

【改正される労働条件明示事項】

対象	労働条件明示等の改正事項
すべての労働契約の締結時	●雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務の内容に加え、就業の場所及び業務の「変更の範囲」
有期労働契約の締結時（契約更新を含む）など	●更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）がある場合はその内容 ※更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明する
無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時	●無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会） ●無期転換後の労働条件 ※無期転換後の労働条件決定にあたって、他の労働者（正社員など）との均衡を考慮した事項の説明に努める

## 就業の場所及び業務の変更の範囲の明示

■一時的な就業の場所・業務の変更は明示に含まず

使用者は、令和6年4月1日以降に締結された労働契約から、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務とともに、その変更の範囲を書面で明示する必要がある。有期、派遣、定年後の再雇用などの雇用形態等にかかわらず、すべての労働者が対象だ。

就業の場所とは、労働者が通常就業することが想定される場所を指す。従事すべき業務も同様に労働者が通常従事することが想定される業務を指す。したがって、その変更の範囲とは、契約期間中に通常

命じる可能性がある就業の場所及び業務の範囲であり、一時的・臨時的に生じた業務や就業の場所の変更の範囲まで明示を求めるものではない。（表2参照）

表2 ●「変更の範囲」の明示事項

変更の範囲として明示が必要な事項に含まれるもの
●配置転換及び在籍型出向が命じられた場合の配置転換先及び出向先の場所及び業務 ●テレワークが通常想定される場合（就業規則等に規定がある場合など）にテレワークが行われる場所 など
変更の範囲として明示が必要な事項に含まれないもの
●臨時的な他部門への応援業務 ●出張等による一時的な就業場所の変更 ●短期間で行われる研修等 ●一時的にテレワークを行う場合の就業場所 など

■就業場所・業務の限定の程度によって異なる記載

変更の範囲の明示は、就業の場所及び従事すべき業務の限定の程度によって、記載すべき内容や留意点が異なる。厚生労働省はパンフレット等で4つのケース（下記）ごとに記載例を示している。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>①就業場所・業務に限定がない場合</li> <li>②就業場所・業務の一部に限定がある場合</li> <li>③就業場所・業務が完全に限定されている場合</li> <li>④就業場所・業務に一時的な限定がある場合</li> </ul> |
|--|

①就業場所・業務に限定がない場合

就業場所や業務に特に限定がない場合は、「会社の定める場所」「会社の定める業務」などと包括的に明示する方法が考えられる。ただ、労使間のトラブル防止や予見可能性の向上の観点から、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションを図り、労働者と

の認識を一致させることが望ましいとしている。

#### 就業の場所【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
広島支店	海外（イギリス、アメリカ、韓国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり*1
本店及び労働者の自宅*2	本店及びすべての支店、営業所、労働者の自宅での勤務*2

#### 従事すべき業務【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
広告営業	会社内でのすべての業務
店舗における会計業務	すべての業務への配置転換あり

\*1：「海外及び全国への配置転換あり」という無限定の明示でも足りるが、変更の範囲をできる限り明確に（限定）したり、変更の範囲を一覧表で添付したりする方法も考えられる。

\*2：テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークが行われる場所を含めて明示する。

#### ②就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所や業務の変更が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を具体的に明示する。

#### 就業の場所【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
東京本社	東京本社、大阪支社、名古屋支社
新宿事業所	原則、東京23区内（ただし、東京23区外に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある）*3

#### 従事すべき業務【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
運送	運送及び運行管理
商品企画	本社における商品または営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務（ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務）

\*3：今後、事業の拡大が見込まれる場合などは、就業の場所（事業所など）が増える可能性を記載する方法が考えられる。

#### ③就業場所・業務が完全に限定されている場合

雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を明示する。

#### 就業の場所【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
旭川センター	旭川センター

#### 従事すべき業務【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
理美容業務	雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

#### ④就業場所・業務に一時的な限定がある場合

育児や介護などの事情や労働者の希望に応じて、一時的に就業場所や業務の変更の範囲が限定される場合は、その旨を労働条件通知書に記載して明示する方法のほか、そうした内容を規定した就業規則等を参照する方法が考えられる。

#### 就業の場所【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
立川事業所	会社の定める事業所（育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない）
横浜支店	会社の定める支店（ただし、会社の承認を受けた場合は勤務地を限定する。詳細は就業規則第25条、第26条参照）*4

#### 従事すべき業務【記載例】

雇入れ直後	変更の範囲
品質管理、事務	会社の定める業務（育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない）
企画立案	就業規則に規定する総合職の業務（ただし、会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27条、第28条参照）*4

\*4：就業規則等の参照条項だけでなく、参照する条文自体を労働条件通知書にあわせて記載する方法も考えられる。

#### ■契約更新が予定される有期契約労働者への明示

変更の範囲の明示は、締結した労働契約の期間中において変更の可能性がある就業の場所及び業務の範囲を明示する主旨であり、契約更新後の契約期間中の変更の範囲まで求められるものではない。ただ、労働者のキャリアパスを明らかにするなどの観点から、契約更新後の変更の範囲についても可能な範囲で積極的に明示することが望ましいとしている。

### 有期労働契約に更新上限がある場合の内容の明示

#### ■更新上限の明示は契約更新時にも必要

更新上限とは、有期労働契約の通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限を指す。使用者は、令和6年4月1日以降に締結された有期労働契約から、更新上限がある場合はその内容（通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限）を書面で明

示しなければならない。契約締結当初だけでなく、契約を更新する場合は、そのたびに明示が必要だ。

一方、更新上限がない有期労働契約の場合は、その旨の明示は法令上求められていない。だが、更新上限の有無を書面等で明示することは、労働契約の内容の明確化につながるため、厚生労働省のモデル労働条件通知書では、更新上限がない場合にその旨を明示する様式となっている。

### ■労働者と使用者の認識が一致する明示を

- ①契約期間は通算4年を上限とする
- ②契約の更新回数は3回まで

厚生労働省が更新上限の明示の例として示したのは、上記①②のとおり。仮に期間の定めが1年の有期労働契約であれば、いずれの例も通算4年が契約期間の上限となるが、期間の定めが6ヶ月の有期労働契約の場合は、①と②で上限が変わってくる。また、更新回数を重ねると、誤解や勘違いが生じる可能性もあることから、同省は契約締結当初から数えた更新回数または通算契約期間の上限を明示した上で、現在が何回目の契約更新であるか等をあわせて示すことが考えられると指摘。労働者と使用者の認識が一致するような明示が重要だとしている。

### 有期労働契約の更新上限を新設または短縮する場合の理由とその変更内容の事前説明

#### ■理由の説明は更新上限を新設・短縮するより前に

使用者が、契約締結当初になかった更新上限を新設する場合や、契約締結当初の更新上限の通算契約期間または更新回数を短縮する場合は、令和6年4月1日から、あらかじめその理由を労働者に説明しなければならない。事前説明を使用者に義務づけることで、労使間のトラブル防止につなげるのが目的だが、契約の更新を期待していた労働者にとっては不利益につながることから、納得しうる理由とともに、丁寧に説明を尽くす対応が考えられる。

厚生労働省によると、あらかじめとは、文字どおり更新上限を新設・短縮する前のタイミングを指すので、新設・短縮した後初めての契約更新時に説明するのでは「あらかじめ」の要件を満たしていない。

また、その理由としては「プロジェクトが終了することになったため」「事業を縮小することになったため」などが通達で例示されている。

説明の方法に関しても、同じく通達で「労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本」とされている。ただ、特定の方法に限られるものではないので、表3の方法などによって説明することも考えられる。

なお、説明にあたって、新たな更新上限の内容に関しては、書面の交付等の方法で明示することが望ましいとされている。

表3 ●更新上限の新設・短縮の事前説明義務の概要

説明時期	更新上限を新設・短縮する前
理由	想定より早いプロジェクトの終了や予定外の事業の縮小など（通達の例示）
説明方法	【基本の方法】更新上限の新設・短縮の内容が記載された文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うこと
	【それ以外の方法】 ●説明事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は、その資料を交付すること ●説明会等において複数の有期契約労働者に同時に説明を行うこと など

#### ■更新上限を撤廃・延長する場合も説明の検討を

更新上限を撤廃する場合や、更新上限を延長する場合は、あらかじめ理由を説明する義務は生じない。ただ、労働契約の内容の明確化の観点から、厚生労働省は説明することを検討するよう求めている。

#### ■事前説明で雇止めが有効になるとは限らない

労使間で紛争になった場合、あらかじめ理由を説明したから、その後の更新上限の新設または短縮による雇止めが必ずしも有効になるとは限らない。労働契約法第19条（雇止め法理）に基づき判断される。

### 無期転換申込権が発生する有期労働契約更新時の明示義務

#### ■無期転換申込権を行使しない労働者にも明示必要

同一の使用者との間で、通算5年を超えて有期労働

働契約が更新されたとき、その有期契約労働者には、本人の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換できる権利（無期転換申込権）が発生する。有期契約労働者の雇用の安定を図る目的で、平成25年に導入された制度（労働契約法第18条、無期転換ルール）だ。

令和6年4月1日から、無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結において、使用者は労働者に対し、①無期転換を申し込むことができる旨（無期転換の申込機会）と、②無期転換後の労働条件を書面で明示しなければならない。加えて②に関しては、労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者（正社員などの無期フルタイム労働者）との均衡を考慮した事項の説明に努めることも求められる。

労働者が無期転換申込権を行使せずに契約が満了し、有期労働契約を更新する場合は、契約更新時に改めて上記の明示及び説明が必要だ。仮に権利を行使しないと表明している労働者であっても、明示を行う義務等には変わりはない。

#### ■無期転換ルールの周知や意向確認の面談等も推奨

①無期転換の申込機会については、法制度上、労働者が無期転換の申し込みをしたときの有期労働契約の期間満了後、翌日から無期労働契約に転換されるしくみなので、その旨を明示する。加えて、会社側の申込先の窓口のほか、無期転換に関する相談を受ける窓口などを明示することも考えられる。

こうした無期転換ルールに関する制度の内容をよく知らない労働者も想定されるので、厚生労働省は、無期転換申込権が発生する契約更新の前のタイミングで、制度自体の周知・説明を行うとともに、契約更新時においては、使用者が面談等により、労働者の無期転換の意向の確認や質問等への対応を行うことが望ましいと言及する。さらに、過去に無期転換申込権を行使して働いている従業員の人数（実績）や、無期転換申込権を行使せずに有期労働契約を更新した場合の労働条件などを周知することも推奨している。

#### ■労働条件明示は契約更新時と契約成立時の2回

②無期転換後の労働条件は、労働協約、就業規則、個々の労働契約などの「別段の定め」によって、従

前の労働条件から変更することができる。「別段の定め」がない場合は、契約期間の定めを除く従前の有期労働契約の労働条件がそのまま適用される。

前述のとおり使用者には、令和6年4月1日から、無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時にも無期転換後の労働条件を明示する義務が生じるため、その後の無期労働契約の成立時に加えて、2回の労働条件明示が義務づけられる。同省によると、契約更新時の段階で明示した労働条件から特段の変更がなければ、契約成立時の明示では、すべての事項が同じである旨を書面で明示すれば足りる。また、「別段の定め」によって従前の有期労働契約の労働条件から変更がある場合は、その変更する内容を明示することでも差し支えないとしている。

#### 無期転換後の労働条件の決定にあたって 均衡を考慮した事項の説明（努力義務）

##### ■パート・有期法と同様の説明が望ましい

無期転換申込権を行使し、無期転換をしたフルタイム労働者は、パート・有期法の保護対象から外れるため、同法第14条第2項に基づく待遇に関する説明義務は事業主側に求められない。だが、労働契約法第3条第2項（均衡考慮の原則）の趣旨を踏まえ、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて他の通常の労働者（正社員などの無期フルタイム労働者）と均衡を考慮した事項の説明に努めなければならないとするのが今般の改正だ。

通達によると、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項とは、具体的には、業務の内容、責任の程度、異動の有無や範囲などが考えられる。また、パート・有期法に基づく説明義務と同様に、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明を行うことは、無期転換後の労働条件に対する労働者の理解に資するものであり、望ましいとしている。

このほか、説明の方法は、更新上限の新設・短縮に関する事前説明（表3参照）と同様だ。

本稿は厚生労働省ホームページをもとに記載しています。各リーフレットや省令・告示・通達の確認も可能です。



[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

# 揺れた天秤 ～法廷から～

## 消火器殴打事件

おまえのせいだ。ゲーム会社に勤めていた男(41)は、職場に置かれていた消火器を元上司の頭部めがけて振り下ろした。後になって動機を「パワハラを受けていた」と説明したが、会社も司法もそれは認めなかった。

ハラスメントがあったのか否か。判断が難しいケースもあるなか、従業員からの相談に適切な対応を求められる会社側の苦悩も透ける。

### 凶行

何が引き金になったのかは、本人にもわからない。2023年4月11日午前10時50分ごろ、東京都内の大手ゲーム会社のオフィス。男は勤務中におもむろに自席を立ち、近くに置いてあった消火器を手を取った。向かったのはかつて上司だった男性の席。振り上げた「凶器」で突然、頭を殴りつけた。

男に当時の記憶は残っていないという。気が付いたときには会社の応接スペースで、駆けつけた警察官に取り囲まれていた。男は後に傷害罪に問われた公判で、防犯カメラ

# 暴発はパワハラが原因か

27.10.22 N1C



男は職場にあった消火器を元上司に振り下ろした(写真はイメージ)

## 「追い詰められていく感覚あった」

## 認識にズレ、悩む企業

され、提案は基本的に通らなかった。机を並べる元上司に対し、憤りを募らせていった男。次第に頭痛などの症状が現れ、19年に職場でのストレスによる適応障害との診断を受けたという。人事担当者などに相談し、20年から元上司と別のチームに移った。

直接の関わりはなくなったが、男によれば、異動後の業務は元上司のチームが作ったコンテンツの商品化で、関係は完全に絶てなかった。新たなチームでも元上司の意見を聞く必要があり、自分が関わったことで提案が通らないなどとして周りの信用も徐々に失い「追い詰められていく感覚があった」と主張した。

会社の内部通報窓口には「非常につらい」「実力行使も辞さない覚悟」などと連絡。この4日後、男は事件を起す。従業員がパワハラに悩む企業は少なくない。厚生労働省はパワハラ定義を「優越的な関係を背景とした言動の業務上必要かつ相当な範囲を超える労働者の就業環境が害される」の3要素を満たす行為とする。「過大な要求」など具体的な6類型も掲げるが、同省が21年に公表した調査で、約6300社のうち最多の65.5%がハラスメントの予防や解決の課題について、そもそも「ハラスメントかどうかの判断が難しい」と回答した。

一方、社員側の調査で47.1%が、パワハラを受けていると知った後に会社が「特に何もなかった」と答えた。「やった側」と「やられた側」の認識は必ずしも一致せず、対応を担う法務や人事、総務など管理部門の担当者は難しいと答えた。

無防備な職場で突然、重さ数kgの消火器で殴られる。一歩間違えれば命に関わる危険にさらされた被害者の恐怖は計り知れない。判決の直前、元上司は男との間で示談に応じたが、それでも検察官に「処罰を望む」との意向を示した。公判で「自分の好きなコンテンツに携われるのは幸せだった」と語った男。大好きな仕事なのにままならない日々にはひとり悩みを深めていたのか。それとも恨みは一方的なものだったのか。新しい人に悩みを打ち明け、自身の状況を客観視できていれば「天職」の縁を失わずに済んだかもしれない。(嶋崎雄大)

### 天職

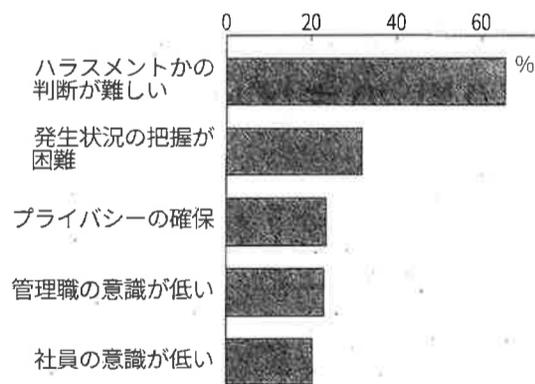
「少しでも自分の立場や状況に目を向けてもらいたかった」。男は被告人質問で、犯行に及んだ際の思いをそう明かした。だが、会社側の認識とはズレがある。会社は男の主張について、取材に「これまで一貫して適切な対応を取ってきた」と回答。そもそも社内調査などの結果、パワハラの実態はなかったとの認識を示した。

の映像を見せられてようやく自分が何をしたのか認識できたと語った。

「おまえがいるせいでやりたいことができない」「自分だけが悪いんですか」。同僚に取り押さえられながら、そう叫んでいたとされる男。検察側は、最初は首を絞めようとしてLANケーブルを手を取ったが、周りに人がいたため「一

男は会社から運営する施設のアルバイトから契約社員になった。11年、正社員になった。入社直後から元上司の下で「プランナー」として勤務し、他社情報の収集や商品への顧客の反応を調べ、システムの整備なども担ったとされた。仕事を進めるには元上司の承認が必要だったが「話しかけると面倒くさそうな反応を

### ハラスメント予防を進める上での課題



(注)2020年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」  
複数回答可。6312の会社・団体が回答



# 揺れた天秤 ～法廷から～

介護士雇い止め訴訟  
23.11.26NK

派遣先の老人ホームで施設職員の暴力行為があったとして40代の男性介護士が自治体に通報した。直後に雇い止めに遭い、慰謝料や未払い賃金などを求めて派遣会社を訴えた。職を失ったのは正義感からの「内部告発」が原因だったのか。訴訟を通じて明らかになったのは、通報によって介護士と派遣会社が相互に不信感を深めていく様子だった。

「(頭をたたく)ばちんという大きな音が聞こえた」「おまえ死ねえと叫んでいた」「エプロンを(利用者の)口に突っ込んでいた」。2019年春、老人ホームで夜間勤務を終えた帰りの車内、東京都内の地域包括センターに電話した男性介護士の声はうわづまっていた。派遣先で施設職員の暴力行為を目撃し、利用者からの悪評も聞いたという。

## 激変

高齢者虐待防止法は、虐待

# 「虐待」内部告発 報復か



男性介護士は車内から通報の電話をかけたという(イメージ)

「疑いがあれば報告するのが義務だ」

## 相互に不信、長引いた係争

因果  
裁判での最大の争点は、雇い止めと通報に因果関係があったかどうかだ。会社側は法廷で強く否定した。「通報がなかったとしても契約を更新するつもりはなかった」との主張を展開。「虐待の判断は難しく、会社に報告せずに独自の判断で通報する行為は正

不当ではない」とした。実際に通報後の施設側の調査で、虐待は確認されなかった。施設に備え付けの監視カメラの映像に、職員が利用者メラの映像に、職員が利用者

に全行政機関が受け付けた公益通報は1万1023件に上った。制度の普及が進む中、課題として浮かぶのが通報に際して労使双方が互いに抱く不信感だ。

パーソル総合研究所が23年に就業者4000人に聞いた調査で、不正を目撃した人の46%が「特に何もなかった」と回答した。「改善見込みがない」(33%)や「不利益な扱いを受ける恐れ」(16%)などの理由が上位に並んだ。消費者庁が22年に調べたところ、公益通報を巡って労働者側が企業側を訴えた訴訟は88件確認され、9割以上が通報後の不利益処分について争われた。うち約半分で労働者側の訴えが認められたが、最高裁まで争うなどして裁判が長引くケースは少なくない。

男性と派遣会社側の対立も法廷でエスカレートしていった。男性が「会社主張の雇い止め理由はウソ」と批判すると、会社側が「自慢話など業務に不要な話を延々としていた」などと男性側の勤務態度を攻撃し続けた。

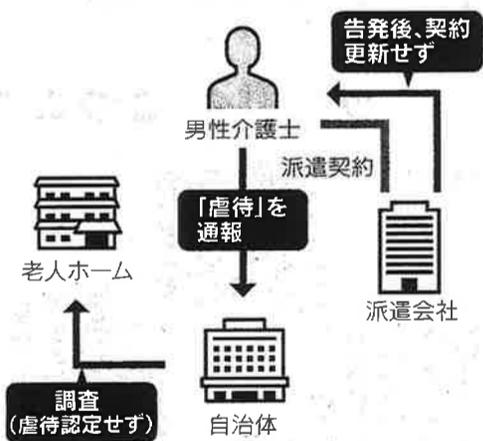
訴訟で雇用の継続を訴えていた男性は、雇い止めから半月後には別の介護施設で職を得ていた。法廷闘争は結局、4年超に及んだ。発端となった虐待が本当にあったのかどうか、判決は認定せず、真相は裁判でも明らかにならなかった。

の疑いを発見した段階で行政の通報を広く求めている。厚生労働省によると、介護事業所の職員が高齢者を虐待したという自治体への相談・通報は21年度に前年度比14%増の2390件。「虐待の疑いがあれば報告するのが介護士

の義務だ」。センターへの通報しなかったのか」と責められた。男性は派遣会社にも電報が激変した。職場に呼び出され、事実関係について質問攻めに遭った。派遣会社の担当から「なぜ通報前に相

談しなかったのか」と責められた。男性は派遣会社にも電報が激変した。職場に呼び出され、事実関係について質問攻めに遭った。派遣会社の担当から「なぜ通報前に相

「内部告発」巡る訴訟の構図



男性介護士  
「虐待」を通報  
老人ホーム  
自治体  
調査(虐待認定せず)  
派遣会社  
告発後、契約更新せず  
派遣契約

# 揺れた天秤 ～法廷から～

配転無効訴訟  
23.12.17 NIK

積み上げたキャリアと無関係の分野での業務を命じられたら、素直に受け入れられるだろうか。海外営業の経験を買われて同業他社に転職した男性。社内処分を受けたことをきっかけに畑違いの部署に異動させられた。自分は専門人材として「ヘッドハンティング」されており、配転に応じる義務はないとして会社側を訴えた。

## 自負

2020年10月、大手化粧品会社で海外市場の営業を担当していた男性が、会社から一通の書面を受け取った。謹責(けんせき)処分。懲戒処分通知書と題された1枚紙にそう書いてあった。

台湾、マレーシア、シンガポール。毎月のようにアジア各地を飛び回ってきた男性。SNSで自社製品が話題と聞けば休日返上し、ひとり現地からの問い合わせに対応した。現地で地道に交渉を重ねて市場開拓を一手に担い、売り上げ伸長に寄与して

# 「専門人材」畑違いの異動

「これでは能力や経験生かせない」



男性が転職したきっかけはヘッドハンティングの会社からの突然の電話だった(写真はイメージ)

## 職種限定 認識に溝

「海外部門の部長を探している会社があり、懇意にしている人から評判を聞いて連絡した」という内容に心引かれた。報酬面もやりとりなどを経て「海外で幅広い仕事ができるかもしれない」と採用面接に応じた。

面接では役員らの前で中国におけるビジネス展開策についてプレゼンテーションした。「現地での付き合い方のコツはつかんでいる」「人脈を使って現地法人を設立する」。培ってきた経験をアピールし、中国市場担当として入社が決まった。

一連の経緯から、男性は専門性を認めて採用された」と考えていた。人事異動命令は通常、労働者側が拒むことは自分の技能・能力が生かせる

きた自負があった。プライドが組織内の不和を生んだのだろうか。アジアでの広告戦略を巡りトラブルが生じた。部下が送ってきた提案のメールに、男性は「部内で同意が得られていない」と返答したが、宛先に含まれていた上司が部下の側に立って「業務を進めてください」と指示した。

自分の頭越しに上司に物事を相談して決めている節があると感じていた男性は他の従業員を宛先に含め、苦言のメッセージを送った。これを会社側はパワーハラスメントに当たると認定。謹責の懲戒処分きた1本の電話だった。当時

「業務を進めてください」との異動を命じた。相手の専門とかけ離れた領域。「これでは能力や経験が生かせない」。男性は海外事業は転職を考えていなかった

「海外部門の部長を探している会社があり、懇意にしている人から評判を聞いて連絡した」という内容に心引かれた。報酬面もやりとりなどを経て「海外で幅広い仕事ができるかもしれない」と採用面接に応じた。

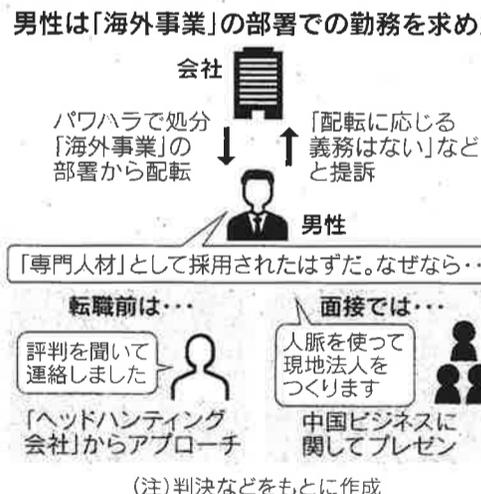
23年1月の東京地裁判決は、転職は人材会社からの連絡が起点になっていたことや、中国での事業展開をプレゼンして採用に至ったことは「男性の主張に沿うといえなくもない」とみた。

その上で、内定通知書に職種限定に関する記載がなかったことに着目した。会社の就業規則で「人事異動は原則拒めない」と明記されていたことも踏まえ「職種限定の合意の成立は認められない」と結論付けた。男性はパワーハラスメントの調査によると、転職先を選んだ理由(複数回答)で最も多かったのは「仕事の内容・職種」で41%、「自分の技能・能力が生かせる」

「判決は男性が新たに担当となったSDGsについて「公共の観点から重要な意義を有する」と言及。会社がSDGsに基づき取り組みを進めていくと公表していることから、配転が不要だったといえないとした。

男性は控訴せず、敗訴を受け入れた。その後、腐らせずに知見を深め、SDGsについて講演するほどの専門性を身に付けた。思いもしない経験も、本人が生かすことさえできれば、やがてキャリアアップに役立つかもしれない。

(鳴崎雄太)



# 揺れた天秤

～法廷から～

24.1.21N1  
部下への暴行訴訟

「文句があるなら代案を出せ」。男性部長は会議中、部下の言動に怒りを抑えきれず思わずつかみかかった。暴行で心身を傷付けられたとして部下に訴えられ、要求された賠償額は1億4千万円。「沸騰」した感情をいかに鎮めるか。ストレス社会といわれる現代の管理職は、仕事だけでなく自分自身をマネジメントする能力も求められている。

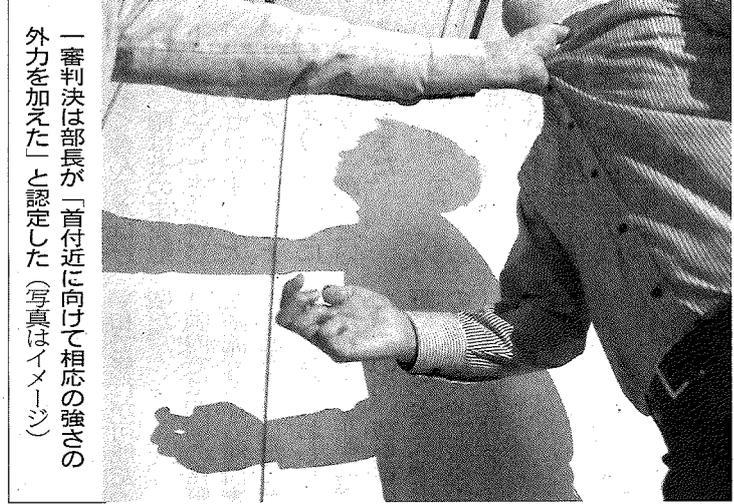
## 口論

東京都内にある大手インターネットサービス会社の会議室。2016年6月のある日の夕方、40代の男性が部長として率いるチームの7人が定例会議に臨んでいた。上層部の指示で大幅に引き上げられた月間の売り上げ目標。どうやって達成するか。営業方針などを話し合う場だった。

途中、チームメンバーの報告にひとりの部下が口を挟んだ。

# 会議で激高、「6秒」待てず

## 「文句があるなら代案出せ」



一審判決は部長が「首付近に向けて相応の強さの外力を加えた」と認定した（写真はイメージ）

## 請求1.4億円、争い長期に

間を置いて会議室に戻った部長は部下に謝罪した。その1時間ほど後にSNSで「先ほどはごめん。きょう、飲みにいかなかった」と誘った。部下から「予定があつて、来週調整しますね！ お気になさらず」と返信があった。

「それ意味あるの？ もっとやど同年だった。その後には引けない。手元の報告内容は既にチーム内で合意し、缶コーヒを机にたたきつけ、ていたはずで、責任者である部下の元へ歩み寄る。会議室の分への当てつけではないかー壁を幾度かたたき、椅子に座って。そう捉えた部長は「文句がていっている部下のシャツをつかんだ。そのまま口論に発展。異変に気が強めた。「文句なんか言ってな付いた上司が会議室の外から割って入り、部長を別室に連れ出し、言い返した部下は、役職は違え

間を置いて会議室に戻った部長は部下に謝罪した。その1時間ほど後にSNSで「先ほどはごめん。きょう、飲みにいかなかった」と誘った。部下から「予定があつて、来週調整しますね！ お気になさらず」と返信があった。

つたと訴えた。

これに対し、部長側は「首ではなく胸ぐらを1、2秒つかんだ軽微なもの」で、発症との因果関係はないと反論。部長は法廷で、部下が不調を訴えだしたときの気持ちを「私を陥れよう」としていると思つた」と振り返つた。「つかんだことは申し訳なく思つたが、それ以降のことは言いがかりと感じている」

これまで暴力はおろか、社内でも人ともめたことすら一度もなかったという部長。カッとなつた原因として、部下に軽んじられていると感じていたことを挙げた。部下側の代理人に「壁を強くたたきたくて自体、パワハラと思わなかったのか」と問われ「完全に同僚同士のケンカと理解していた」と釈明した。

## 抑圧

23年8月の東京地裁判決は、部長が興奮状態にあつたことなどを踏まえ「首付近に向けて相応の強さの外力を加えた」と認定した。暴行をきっかけに神経症状やうつ病が発症したと判断したが「労働能力に影響を与え、後遺症があるとはいえない」として、賠償額は約218万円と算定。部長と会社に連帯して支払うよう命じた。

23年8月の東京地裁判決は、部長が興奮状態にあつたことなどを踏まえ「首付近に向けて相応の強さの外力を加えた」と認定した。暴行をきっかけに神経症状やうつ病が発症したと判断したが「労働能力に影響を与え、後遺症があるとはいえない」として、賠償額は約218万円と算定。部長と会社に連帯して支払うよう命じた。