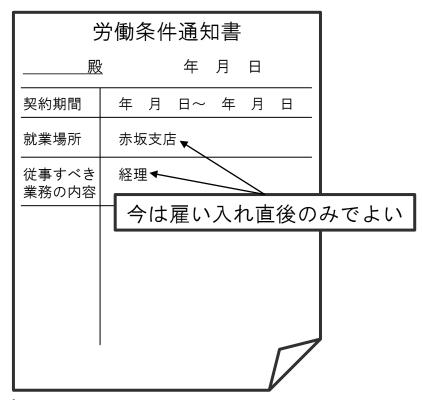
【現行】



人事異動

就業規則に転勤や業務内容・職種変更の 条項があれば、人事異動に関しては概ね 認められている。

人材活用の観点

解雇検討時には他拠点への異動の検討が 必要。

【法改正後】



労働条件通知書	
	年 月 日
契約期間	年月日~年月日
就業場所	(雇い入れ直後)赤坂支店 (変更の範囲) 関東近郊
従事すべき 業務の内容	(雇い入れ直後)経理 (変更の範囲)経理, 総務, 人事

人事異動

労働条件通知書等に記載されている 範囲にのみ人事異動が可能。

人材活用の観点

解雇検討時には記載されている拠点のみでの検討で良い。

赤坂支店のみの記載の場合には、他拠点 への異動検討は不要。

Copyright© あすか社会保険労務士法人 All right reserved.