

T&M 労務通信

1
2017

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|---|
| <p>1 平成 27 年度の過労死は 189 件
初めての「過労死白書」を公表</p> <p>2 特集 長時間労働があった場合は怠らず
実施していますか？ 医師による面接指導制度</p> <p>4 TOPICS
●今後のマイナンバー導入スケジュール
●新卒の初任給、3 年連続の高い引き上げ率
●イクメン企業アワード&イクボスアワード 2016
●ビジネスパーソン 1000 人調査（仕事と健康編）結果公表</p> | <p>6 すっきりわかる。社会保険
パートタイマーの勤務時間を変更。
月額変更届が必要？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
何をしたらマタハラになる？具体例を教える</p> <p>8 労働契約は契約です
配偶者手当をやめて保育手当を支給。
これって不利益変更？</p> <p>8 労務ひとこと
定年後再雇用で賃金大幅減
高裁で労働者が逆転敗訴</p> |
|---|---|



平成27年度の過労死は189件 初めての「過労死白書」を公表

平成 28 年 10 月 7 日、厚生労働省が「過労死白書（過労死等防止対策白書）」をまとめ、公表しました。この白書は、平成 26 年に「過労死防止法」が成立したことを受けて、今回初めて作成されたものです。

* * * * *

過労死防止法は、過労死や過労自殺をなくすための国の取り組みを定めたものです。過労死対策を国の責任と位置づけ、過労死や過労自殺の実態調査をおこなって効果的な防止対策を講じ、国会へ年次報告をおこなうことを義務付けています。

精神障害に関する労災が増加

過労死等には大きく分けて「脳・心

臓疾患」によるものと「精神障害」によるものがあります。「脳・心臓疾患」に関する労災の支給決定件数は、平成 19 年度をピークに減少傾向にあり、平成 27 年度は 251 件（うち死亡は 96 件）と、ピーク時の 6 割ほどとなっています。

平成 27 年度の死亡件数は 189 件

一方、「精神障害」に関しては大きく上昇しており、平成 27 年度は 472 件（うち死亡・自殺は 93 件）と、近年高水準で推移しています。

「脳・心臓疾患」と「精神障害」をあわせると平成 27 年度の死亡件数は 189 件です。

先日、大手広告会社の新入社員や電

力会社の管理職の過労死が大きく報道されましたが、毎年これだけの人が過労で亡くなっているのです。

今後の防止策は

白書には、過労死等の防止策に関する大綱が掲載されています。大綱では、今後の防止策の基本的な考え方として、次のような目標をかかげています。

- ・将来的に、過労死等ゼロを目指す
- ・週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5% 以下に（平成 32 年まで）
- ・年次有給休暇取得率を 70% 以上に（平成 32 年まで）
- ・メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80% 以上に（平成 29 年まで）

特集 長時間労働があった場合は怠らず

実施していますか？ 医師による面接指導制度

労働災害における過労死の増加をうけ過労死防止法が施行されるなどし、労働基準監督署が長時間労働の取り締まりを強化しています。そのため、労働基準法、労働安全衛生法違反などについて是正・指導を受ける企業が増えています。

是正・指導を受ける事項のなかで、未実施の指摘を受けやすいのが「医師による面接指導」についてです。今回は、この制度を確認していきましょう。

長時間労働による過労死の防止

いわゆる過労死等（脳疾患・心臓疾患など）については、発症と長時間労働との関連性が強いとされています。

たとえば、労災保険の過労死の認定基準では、「発症前1カ月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合、または発症前2カ月～6カ月間にわたって1カ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は業務と発症との関連性が強い」とされています。

そこで労働安全衛生法では、労働者の健康障害を防止するため、長時間労働をおこなった一定の労働者に「医師による面接指導」を実施するよう事業者に義務付けています。

現在、監督署が長時間労働などの是正・指導をする場合、36協定等の労使協定の提出もれ、割増賃金の計算の誤りなどを指摘するほか、右上のような文書を出す場合があります。このような是正・指導について、会社はどのような対応を求められているのか、正しく理解しておく必要があります。

医師による面接指導とは

「医師による面接指導」とは、長時間労働により健康障害発症のリスクが高まった労働者について、健康状況を把握し、本人へ必要な指導をおこなう

株式会社〇〇産業 〇〇 殿	平成〇年〇月〇日 〇〇労働基準監督署 労働基準監督官 〇〇
過重労働による健康障害防止について	
過重労働による健康障害を防止するため、貴事業場においては <input checked="" type="checkbox"/> を付した事項について改善等の措置を講じてください。 なお、改善等の状況については〇月〇日までに報告してください。	
記	
<input checked="" type="checkbox"/> 時間外・休日労働を、1ヵ月あたり100時間を超えて行かせた労働者又は2ないし6カ月の平均で1ヵ月当たり80時間を超えて行かせた労働者について、医師による面接指導等の対象とされているにもかかわらず、これを実施していないことから、速やかに実施するよう努めること。	

とともに、その結果を踏まえた事後措置を講じるためのものです。

面接指導の対象となる労働者は、次の①から③のいずれかに該当する者です。ただし、「疲労の蓄積が認められる者であるかどうか」「本人の申出の有無」「義務か努力義務か」など、それぞれのケースで求められる要件が異なります。3ページの図表1を見ながら確認してください。

<対象労働者>

- ①月100時間超の時間外・休日労働をおこない、疲労の蓄積が認められる者（本人の申出）
- ②月80時間超の時間外・休日労働をおこない、疲労の蓄積が認められる者（本人の申出）
- ③事業場で定める基準に該当する者

①②は「疲労の蓄積が認められる者」「本人の申出」が要件になります。①は義務（必ず実施）、②③は努力義務

になります。③は事業場が独自に定める基準ですから、「月60時間超から実施」としてもよいですし、「月100時間超は本人の申出がなくとも必ず実施」としてもよいでしょう。何らかの法律を上回る基準を設けて実施するというものです。

Point! ここができない

労働者が何時間残業をしたか、給与計算の締め日が来なければわからない（長時間労働の事前防止ができない）。

⇒ 給与計算期間の途中でも残業時間の状況を把握しましょう。

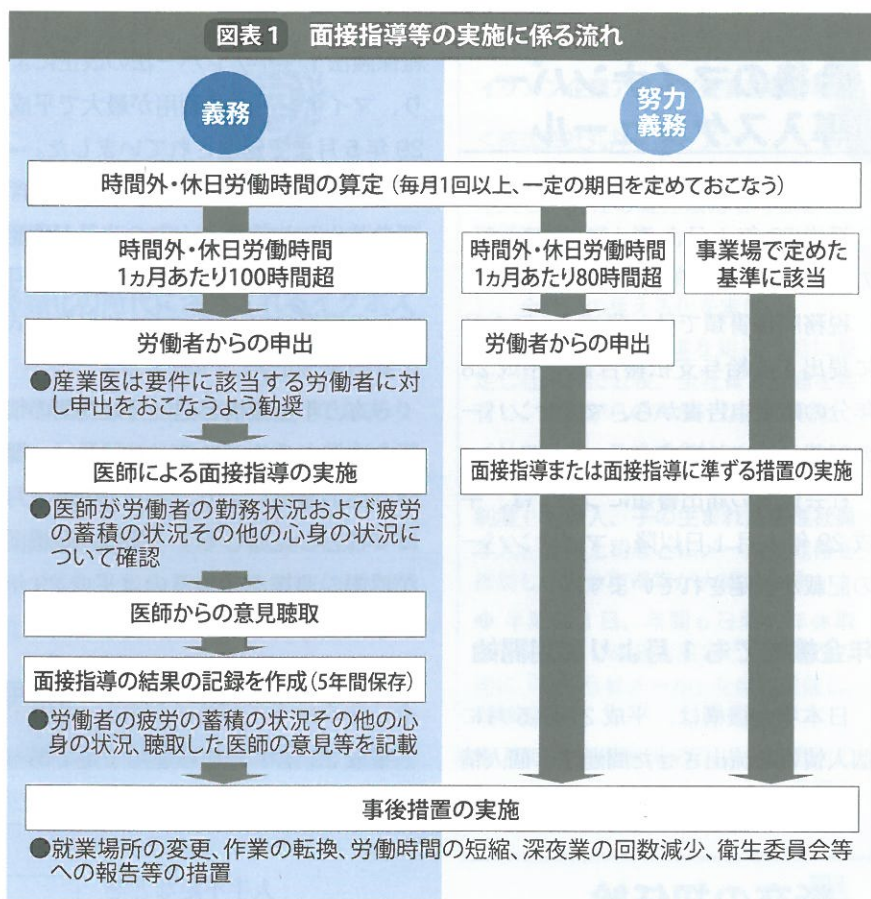
「意見聴取」と「事後措置の実施」

事業者は、面接指導を実施するだけでなく、実施結果にもとづき、その労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

あわせて、実施結果については記録の保存が義務付けられています。医師から報告書が提出されますから、事業者はこれを5年間保存してください。

また法律では、事業者は医師の意見を勘案し必要があると認めるとき、その労働者について、「就業場所の変更」「作業の転換」「労働時間の短縮」「深夜業の回数の減少」などの措置を講じることや、衛生委員会等へ報告するなど適切な措置を講じなければならないとしています。

これらの実施の流れをまとめると、図表1のようになります。



Point! **ここができない**

医師の面接指導の結果を、仕事の改善に結び付けられない (いつも同じ人達が長時間労働になっている)。

⇒ なぜ長時間労働になってしまうのか原因を調べ、対策していきましょう。

50人未満の事業所は

常時50人以上規模の事業者の場合、法律上、産業医の選任義務がありますから、産業医が面接指導を実施することになるでしょう。常時50人未満の規模の事業者で産業医の選任がされていない場合、それぞれの地域にある「地域産業保健センター」が国の委託を受け、無料で面接指導を実施しているので、こちらを利用するのがよいでしょう。面接指導の必要が生じた場合、このセンターに問い合わせしてみましょう。

健康障害の防止対策を審議する

衛生委員会の設置義務がある事業所(50人以上規模)では、衛生委員会において図表2の事項を審議するよう義務付けています。この点も、やはり監督署の是正・指導において指摘されやすいところです。

それぞれの事項は、医師による面接指導が効果的におこなわれるために必要なものでしょう。たとえば④などは、申出をした労働者に嫌がらせがおこなわれるようでは、かえって労働環境を害することになってしまうため、上司へ正しい教育がおこなわれていることなどが望まれます。

* * * * *

「時間外労働等が月100時間超」のケースは、本人の申出が要件となっていますが、申出がないから実施しなくていいとは考えない方がよいでしょう。このような長時間労働は冒頭で紹介したとおり労働者に万が一のことがあれば過労死として労災認定を受ける可能性が高く、それにともない安全配慮義務違反を問われるなど会社の負うリスクが高い状態と言えるからです。

もちろん、過労死等の防止には、会

図表2 衛生委員会で審議する項目

- ① 過重労働対策として必要な措置の実実施計画の策定
- ② 面接指導等の実施方法および実施体制
- ③ 面接指導の実施または面接指導に準ずる措置の対象者および措置内容の基準の策定
- ④ 面接指導の申出にともなう不利益な取扱いを排除する方法
- ⑤ 労働者に対する過重労働対策の周知方法

Point! **ここができない**

長時間労働を削減できない。どうすれば残業が減るかわからない。

⇒ 様々な工夫により業務の効率を高めましょう。その結果、会社の利益率が高まります!

社が労働者の健康維持を第一に考え、医師による面接指導の実施にとどまらず、長時間労働の削減に努力することこそが最も重要なのです。

今後のマイナンバー導入スケジュール

平成28年1月より、マイナンバーの利用が始まっています。

税務関係書類では、平成29年1月に提出する給与支払報告書や平成28年分の確定申告書から、マイナンバーの記載が始まります。

社会保険の届出書類については、平成29年1月1日以降、マイナンバーの記載が予定されています。

年金機構でも1月より利用開始

日本年金機構は、平成27年5月に個人情報流出させた問題で、個人情

報保護法・マイナンバー法の改正により、マイナンバーの利用が最大で平成29年5月まで延期されていました。

このたび、再発防止のための情報管理を強化した結果、一定の改善が確認されたとして、政府は平成29年1月からの機構のマイナンバー利用を正式に認めました。

一方、年金機構と他の行政機関の情報を連携させるシステムの稼働は、開発計画の遅延により、平成30年3月にずれ込む見通しです（他の行政機関が情報の連携を始めるのは平成29年7月からとなっています）。

マイナポータルは7月から本格運用

平成29年1月から運用予定であっ

たマイナポータルも、本格運用は7月からに延期されています。

マイナポータルでは、行政機関が情報をやりとりした履歴を本人が閲覧できますが、情報の連携ができないとマイナポータルで履歴を見ることができないためです。

マイナポータルが運用開始になる平成29年7月以降、子育てワンストップサービスの提供や国民年金保険料のワンクリック免除申請ができる予定です。

また、平成30年からは銀行口座へのマイナンバー登録（任意）が始まることが決まっています。政府は平成33年以降の義務化も検討しています。

新卒の初任給、3年連続の高い引き上げ率

日本経済団体連合会と東京経営者協会は平成28年10月13日、「2016年3月卒『新規学卒者決定初任給調査結果』」を発表しました。

初任給の判断要因は例年通り

企業が初任給を決定するにあたり、最も考慮した判断要因は、「世間相場」（28.5%）が1番多く、「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」（20.3%）が2番目に多くなっています。

平成19年にこの項目の調査が開始されてから両者の順位に変化はなく、今回も例年通りの結果となりました。

このほか、「賃金交渉の結果、その配分で決めた」企業（12.9%）が前年と比べて2.9ポイント減少した一方、「人材を確保する観点から決めた」企業（16.1%）が1.8ポイント増加し、3番目の判断要因となりました。

人手不足などを背景に、予定採用数の確保のため、他社の水準を見極

めながら初任給を決定する企業が年々増えてきていることがうかがえます。

引上げ率は今年も高い伸び

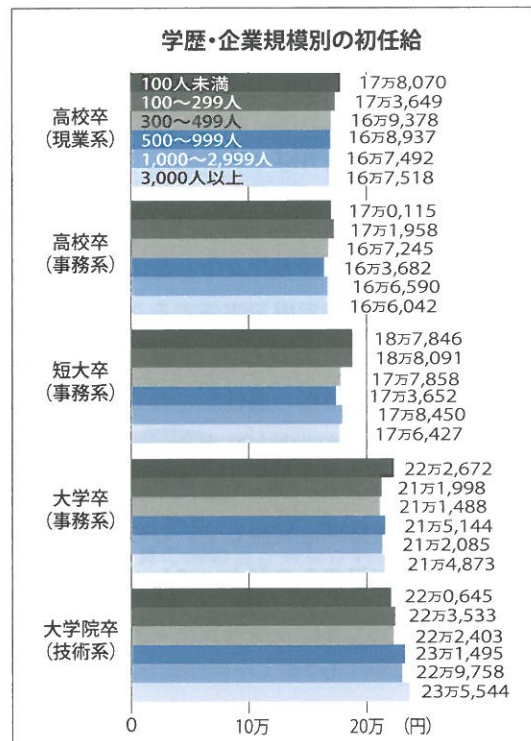
対前年引上げ率は、0.56%（高校卒現業系）～0.72%（高校卒事務系）となりました。

リーマン・ショックの影響などにより、平成21年から0.1%前後の低い引上げ率が続いていましたが、平成26年以降は3年連続の高い伸びとなっています。

初任給額と企業規模の関係は

大学院卒（技術系）では「3,000人以上」規模の企業で初任給が最も高くなっています（グラフ参照）。

しかし、大学・短大・高校卒といっ



たその他の学歴では「100～299人」「100人未満」のいずれかの規模の企業の初任給が最も高くなっており、総じて規模が小さくなるにつれて初任給額が高い傾向がみられます。

イクメン企業アワード& イクボスアワード 2016



厚生労働省は平成28年9月、「イクメン企業アワード2016」と「イクボスアワード2016」の受賞企業を決定しました。

* * * *

「イクメン企業アワード」は、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰するもので、今回は「丸井グループ」など2社がグランプリに選ばれました。

「イクボスアワード」は、部下の仕事と育児の両立を支援する管理職＝「イクボス」を企業などからの推薦によって募集し、表彰するもので、今回は「P&Gジャパン」など3社の管

理職がグランプリに選ばれています。

多様化の時代に注目されるイクボス

イクボスは、単に仕事と育児の両立に理解がある上司というだけではありません。自らもワーク・ライフ・バランスを重視し、なおかつチームとしてきちんと成果を上げることができるマネジメント力も兼ね備えていなければなりません。

今後、育児や介護などさまざまな事情を持って働く人が増えていく中、価値観や働き方の多様化が進んでも会社として収益を上げていくために、イクボスが注目されているのです。

イクメン企業アワード受賞企業の取組

<株式会社丸井グループ>

◆ 最大7日間有給の育児休職制度を導入し、男性の育休取得を呼びかけ、取得率が大幅上昇。

◆ スケジュール管理システムを導入し、全社員の見える化を実施。

◆ 男性の育休取得率を組織目標に設定し社内外に公表。全社員で目標を共有し、上司からの声かけなどを実施。

<リコーリース株式会社>

◆ 一部有給の「育メン・チャレジ休暇制度」を導入、子の生まれた男性社員本人、直属上司などにメールで取得を推奨し、育休取得率が大幅に上昇。

◆ 半期に3日、年間6日間の年休取得をあらかじめ各自設定し、取得日の前に「お知らせメール」を自動送信し、取得促進。

◆ 所定外労働削減のため、部門別の残業時間の目標値を設定、勤務実績の日々入力の徹底等を実施。

ビジネスパーソン 1000人調査 (仕事と健康編) 結果公表

日本能率協会が平成28年10月、「第7回ビジネスパーソン1000人調査【仕事と健康編】」の結果を公表しました。

健康で働くために効果があると思うことを聞いたところ、「職場の人間関係を良好に保つ」が全体の約4割と最多でした。

残業による私生活への影響は「趣味の時間が減った」「睡眠不足」の順となり、1日あたりの平均残業時間が2時間以上の人に限定して見ると、4人に1人が「精神面で不調を感じる」と回答しています。

職場が残業する雰囲気だから

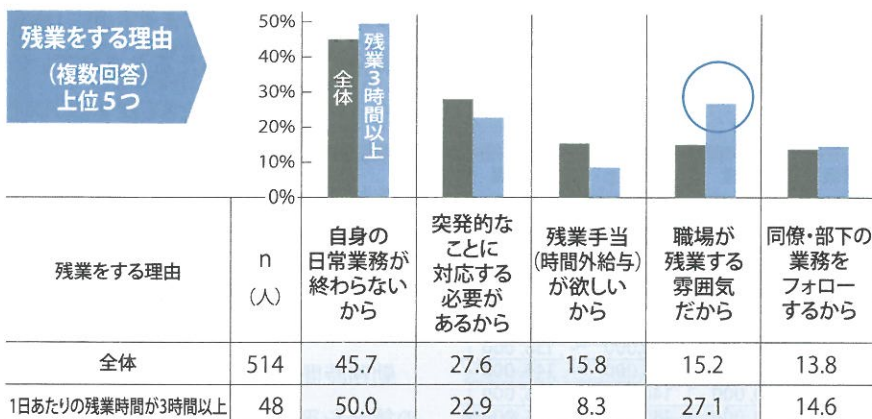
残業をする理由は「自身の日常業務が終わらないから」が約半数、次いで

「突発的なことに対応する必要があるから」が3割

弱となっています。しかし、1日あたりの平均残業時間が3時間以上の人に限定して見ると、約3割が「職場が残業する雰囲気だから」と回答するなど、長時間残業に職場風土が影響していることがわかります。

個人的な残業削減の工夫に消極的

残業を減らすために自身で工夫していることとしては「優先順位の高いものから取組む」「目の前の仕事に集中する」などが上位に上がっています。一方で、1日3時間以上残業をしている人の4割超は、「自身で工夫していることはない」と回答するなど、長時間残業をする人は個人的な工夫にあまり積極的ではない様子が見えられます。





パートタイマーの勤務時間を変更。月額変更届が必要？

Q 人手不足のため、4月よりパートタイマーのAさんに所定労働時間を1日6時間から7時間へ延長してもらうことになりました。時給は変わりません。Aさんは、現在も社会保険に加入していますが、何か手続きは必要ですか？

A 社会保険では、昇給などにより固定的賃金が一定の条件で変動した場合、標準報酬月額の設定手続きが必要になります。所定労働時間の変更も固定的賃金の変更にあたるとされているため、この一定の条件に該当すれば手続きが必要です。

標準報酬月額と随時改定

社会保険の保険料や給付の額は、「標準報酬月額」という仮の報酬を定め、これをもとに計算します。この標準報酬月額は、被保険者が受ける月々の平均的な報酬の額（報酬月額）を、一定の金額の幅に区分した等級にあてはめて決定します（下表参照）。

標準報酬月額は、原則として一定期間変わりませんが、次の要件のすべてを満たす場合は、変更します。これを「随時改定」といい、その際に必要な手続きを「月額変更届」といいます。

標準報酬		報酬月額	
等級	月額	円以上	円未満
1	88,000	~	93,000
2	98,000	93,000	~ 101,000
3	104,000	101,000	~ 107,000
4	110,000	107,000	~ 114,000
5	118,000	114,000	~ 122,000
6	126,000	122,000	~ 130,000
7	134,000	130,000	~ 138,000
8	142,000	138,000	~ 146,000
9	150,000	146,000	~ 155,000
10	160,000	155,000	~ 165,000

- ① 固定的賃金（基本給、役職手当、通勤手当など）の変動または賃金体系の変更があったとき
- ② 変動月以降の継続3カ月の報酬の平均額による等級と、現在の標準報酬月額に2等級以上の差があるとき
- ③ 変動月以降の継続した3カ月の支払基礎日数がすべて17日以上*あるとき

*常時500人超規模の特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上

一般的には、基本給を昇給したときなどに随時改定をおこないます。給与計算期間途中で昇給したときは、その昇給月ではなく、昇給後の賃金が丸々1ヵ月分支払われた月から3ヵ月間で算定します。

固定的賃金でないものは、「残業手当」「能率手当」「日直手当」などですが、3カ月の平均の額を計算するときには、固定的賃金以外も含んだすべての報酬の額で計算します。

なお、基本給が昇給した場合に、たまたま残業が少なかったために2等級以上標準報酬月額が下がるようなとき（固定↑、全体↓）などは、随時改定はおこないません。

勤務時間の変更

ご質問の「所定労働時間の変更」は基本給の変更ではありませんが、「固定的賃金の変動」にあたるとされているため、3カ月の各月すべてが17日以上あり、3カ月の平均が2等級以上の差になれば、随時改定が必要です。

Aさんのケース（右上図）で見ると、現在の標準報酬月額は134,000円（7等級*）です。

勤務時間を変更した4月から3カ月の賃金を平均すると、154,000円です

【具体例】Aさんのケース

時給：1,100円
 変更後の賃金の開始月：4月
 現在の標準報酬：134,000円（7等級）

4月：1,100円×7時間×21日＝161,700円
 5月：1,100円×7時間×19日＝146,300円
 6月：1,100円×7時間×20日＝154,000円

3ヵ月合計 462,000円
 平均 154,000円
 ↓
 標準報酬 150,000円（9等級）
 2等級以上の差

から、左下の表で見ると「146,000～155,000」の範囲になります。つまり、変更後の標準報酬月額は150,000円（9等級*）となり、2等級差があるため、随時改定となります。

*厚生年金保険の等級です。

手続きは4ヵ月目に

随時改定の手続きは、たとえば、4月から昇給した給与を支払った場合、4月、5月、6月の3ヵ月を平均して計算し、4ヵ月目の7月に「月額変更届」を提出しておこないます。改定されるのも7月分（8月納付分）からです。

パートタイマーへの社会保険適用拡大

平成28年10月より短時間労働者への社会保険の加入要件が拡大され、常時500人超規模の企業について週20時間以上の一定の要件を満たす人も被保険者となることになりました。あわせて10月より厚生年金保険の標準報酬月額の下限等級に1つ（88,000円）追加されています。パートタイマーはシフトの変更等により所定労働時間が変わりやすいため、月額変更届の漏れがないように気をつけましょう。



何をしたらマタハラになる？ 具体例を教えて

Q 1月より、マタハラ防止策を実施することが企業に義務付けられたと聞きました。
マタハラという言葉は最近よく聞くので、なんとなくはわかるのですが、法律では具体的にどうい
うことをしたらマタハラになる
というのが決まっているのでしょうか？

A 防止すべきマタハラ（マタニティ・ハラスメント）行為は指針で定められています。厚生労働省のパンフレットでは、具体例もいくつか紹介されているので参考にでき
しょう。

* * * * *

改正育児介護休業法等が1月より施行され、マタハラ防止措置を講じることが事業主に義務付けられます。事業主がポスターや社内研修で社内に周知させたり、相談窓口を設置したりして、上司や同僚によるマタハラ行為も防止しなければなら
ないのです。

何をしたらマタハラになる？

ここで気になるのが、どのような言動がマタハラになるのかという点です。

指針では、防止すべきマタハラ行為には「①制度等の利用への嫌がらせ型」と「②状態への嫌がらせ型」があると
しています。

①は出産や育児・介護に関する制度を利用した場合だけでなく、利用したいと相談したことに対しておこなわれる嫌がらせも含まれます。②は妊娠したことや出産したこと、またはそれらにより十分に働けないという状態に対

マタハラの典型例

① 制度等の利用への嫌がらせ型

● 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

- ・ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ・ 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

● 制度の利用を阻害するもの

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

● 繰り返し嫌がらせをするもの

- ・ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と繰り返しまたは継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。
- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

② 状態への嫌がらせ型

● 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

● 繰り返し嫌がらせをするもの

- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。
- ・ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

しておこなわれる嫌がらせです。

具体的な例を見たほうがイメージしやすいでしょう。上の表は厚生労働省のパンフレットで紹介されている典型例です。

言っている本人にはハラスメントを

している自覚がなく、正義感から「周囲に迷惑をかけるべきではない」と妊産婦を責めてしまう場合もあります。

企業は、職場からこうした言動をなくしていくための取り組みをおこなっていかねばなりません。



配偶者手当をやめて保育手当を支給。これって不利益変更？

山田社長 配偶者を扶養している社員に配偶者手当を支給してたんですが、これからは育児と仕事の両立支援に力を入れたいので、配偶者手当を廃止しようかと思ってるんです。

社労士 手当の廃止は労働条件の不利益変更になりますから、きちんと手順を踏んで進めないといけませんね。

山田社長 手当の廃止と言っても、代わりに、子供を保育園に通わせている社員に保育手当を支給しようと思っています。計算してみたら、会社がトータルで支給する額は増えるんです。これなら不利益変更にはなりませんよね？

社労士 専業主婦の奥さんがいるけど保育園に通う子供はいないという社員はいませんか？ その人にとっては手当が減ることになりますよね。有利になる人もいれば不利になる人もいるという場合でも不利益変更に該当するんですよ。

山田社長 そうなんですか。じゃあ、どのように進めていけばいいですか？

社労士 不利益になる人には同意をもらうのが原則です。きちんと説明して納得してもらった上で同意書を書いてもらいましょう。そして就業規則（賃金規程）も変更しておきます。

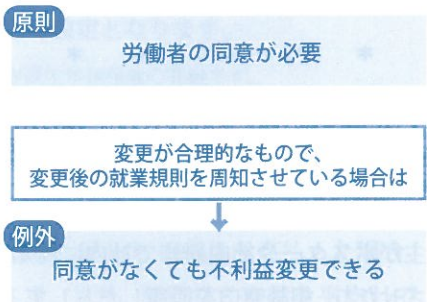
山田社長 もし同意してくれなかったら？

社労士 同意が得られなくても、就業規則（賃金規程）の変更によって実施することは可能です。その場合は「変更が合理的なもの」で、なおかつ「変更後の就業規則を周知させている」必要がありますが。

山田社長 今回の変更は合理的なものですよね？

社労士 合理的かどうかは「不利益の程度」「変更の必要性」「代償措置」などの要素をもとに判断されます。

今回は代わりに保育手当を支給するので、代償措置を講じていると言えるかもしれません。このほか、配偶者手当をいきなり廃止するのではなくて余裕をもって知らせておくとか、徐々に減らしていくなど経過措置を設けるとさらに安全です。トラブルを防ぐためには、一方的に廃止するのではなくて、不利益になる人に配慮しながら進めていくのがポイントです。



労働ひとつ

定年後に再雇用されたトラック運転手3人が、定年前と同じ職務なのに賃金を下げられたのは違法だとして勤務先の運送会社を訴えていた控訴審の判決で、東京高裁は11月2日、賃金の引き下げを適法と判断し、労働者の訴えを棄却しました。

3人の運転手は正社員として同社に勤務してきましたが、定年を迎えた後、1年契約を更新していく嘱託

社員として再雇用されました。職務内容は変わらず、賃金は定年前の3割ほどに引き下げられました。

平成25年施行の改正労働契約法

定年後再雇用で賃金大幅減 高裁で労働者が逆転敗訴

では、有期雇用と無期雇用で労働条件に不合理な格差を設けることを禁じています。一審では、定年後の再雇用社員にこの法律の適用を初めて

認め、賃金の差額を支払うよう命じていましたが、高裁でこの判決が覆りました。

高裁判決では、「定年後再雇用の賃金減額は一般的で、社会的にも容認されている」と指摘。労働者側は上告する方針です。

この事件の結論はまだ先になりそうですが、

「同一労働同一賃金」が叫ばれるなか、企業にとっては定年後の労働条件について方針転換する時期が来ていると言えるでしょう。