



発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL: 045-342-8378
FAX: 045-489-9065
E-Mail: info@jr-support.com
HP: <http://www.jr-support.com/>
発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

労働条件の不利益変更

労働条件とは、従業員の働く条件すべてです。賃金や休日、勤務時間はもちろん、福利厚生など一切のことを含みます。時代の流れや会社の規模の変更など、状況に応じて労働条件を変更することは起こります。しかし、従業員にとって不利益になるような労働条件の変更を会社が自由にできるとしたら、従業員の生活は不安定になってしまいます。ですので、労働条件の不利益変更は、簡単にできるものではありません。

まず、労働条件の不利益変更に当たるかについてよく問題となるのは成果主義的な賃金体系への変更など、不利益となることもあるが利益となることもある、というような場合です。この場合には、不利益になる可能性がある以上、不利益変更となるというのが判例の傾向です。次に、不利益変更を行う場

合の手順ですが、就業規則の変更による労働条件の不利益変更は原則としてできません。ただし、変更後の就業規則を周知させ、かつ就業規則の変更が「合理的」な場合は、可能とされています。ただ、当該不利益変更に自由意志で同意している従業員については、変更の「合理性」の有無にかかわらず、不利益変更は有効となるというのが一般的な考えです。「合理性」の有無は裁判になったときに、諸事情を勘案して総合的に判断されますので、自社でこの判断を行うのにはリスクが伴います。ですので、通常は、従業員から明確な同意書を取得する手順を踏むこととなります。変更内容や不利益の程度、会社の実情等を丁寧に説明して、十分に検討する時間を与えるようにしましょう。同意書だけでなく、就業規則等の内容を変更することも忘れずに。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 台風の上陸により、公共交通機関に影響が生じたため、始業時刻前に公共交通機関が停止していた場合に、全日休業とし、また、一部では徒歩等で通勤した者を来店者が見込めないとして休業の措置をとった場合に休業手当を支給する必要がありますか。

A. 一概に不可抗力として判断せず、「使用者の責めに帰すべき事由」といえるかに照らして判断しましょう。
労働基準法 26 条では、休業手当について「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない」と規定されています。この「使用者の責めに帰すべき事由」については、広く使用者の経営管理上の障害も含まれるとされていますが、事業の外部的要因であって、かつ企業経営における最大の注意を払ってもなお避けられないような障害までを含むものではありません。このような場合として、地震や津波、台風、噴火などの自然災害やこれらによる事業所への直接的・間接的な被害による休業が考えられます。本件の台風による公共交通機関に影響が生じたため休業したケースについては、それは外部的要因であり、一般的には不可抗力によるものと考えられることから、使用者の責めに帰すべき事由とも使用者の経営管理上の責任ともいえないことから、休業手当の支払い義務は生じないものといえます。次に、実際に徒歩等で通勤した者に対してお客様が台風でこないという理由で休業させたケースは、台風という外部的要因はあるものの不可抗力による休業とみなされるものではなく、休業手当が必要となると考えられます。また、例えば、就業時間中に公共交通に影響が出始めて途中で帰宅させた場合、それが通勤への影響だけであり、業務遂行そのものには支障が生じていないような場合にも休業手当の支払いが必要になるでしょう。（参考：新・労働法実務相談）

●TOPIX●固定残業代の問題点と有効性

1. 固定残業代とは？

割増賃金を、例えば、1か月当たり定額5万円として、残業代を定額で支給する場合です。定額残業手当、営業手当など名称は様々です。固定残業代は、トラブルになることが多いですが、残業代を固定で払うということ自体は、特に違法ではありません。

2. 固定残業代の何が問題なのか。

①差額請求のリスク

まず、固定残業代といっても、1か月の残業代として、固定残業代だけ払ってれば、よいわけではありません。固定残業代が、実際に行われた時間外労働に対する残業代に足りなければ、当然その差額については、固定残業代にプラスして支払う必要があります。この点につき、勘違い等で、この差額の残業代の支払いをすることまでやっていないことがあり、後々、未払い残業代の請求等の問題になってきます。

②差額の支給だけで済まない場合がある。

裁判になったとき、固定残業代の制度自体が無効とされる場合があります。もし、固定残業代の制度が有効であれば、未払い残業代は差額を基準に計算されます。しかし、固定残業代の制度自体が無効とされた場合、固定残業代の支給で残業代を一部でも支払っていたつもりが、不払いということになってしまいます。例えば、固定残業分を職務手当との名目で支払っていた場合、固定残業代として支給していた根拠がないと判断されれば、職務に対する手当とされ、残業代として認められない可能性があるのです。

この場合、未払い残業代の計算は、基本給等にプラスして固定残業分としていた職務手当も基礎に含めた額が基準となりますので、割増賃金の単価自体が高くなり、この高い単価で、実際に行われた残業時間分の支払いをしなければならぬことになります。残業代の時効は2年なので遡って請求でき、また同額の付加金を裁判所が命じることができるので、かなり大きな金額になります。要注意なのは、会社としては、固定残業代を、営業手当や業務手当等の名目で支払っているつもりが、明文化されておらず従業員がそのようには受け取っていない、知らない場合です。

3. 固定残業代の制度が有効とされる条件は？

少なくとも、以下のことを、就業規則や雇用契約書において明文化して、従業員に周知・合意しておくことです。

- ①固定残業代が、時間外割増賃金の固定払制であることを明確にする（名称は他でもよい）。
- ②固定残業代の金額及び時間外労働何時間分に相当するか明示する。
- ③実際の時間外労働割増賃金に不足する場合は差額を支払い、清算する。

お互いに認識の相違が無いようにしておきましょう！

助成金情報

～キャリアアップ助成金～

キャリアアップ助成金は、契約社員や短時間パート等いわゆる非正規雇用の従業員に対して、正社員化や処遇改善等各種コースの取組を計画・実施した場合に助成されます。

(1) 助成対象の取組み

どの会社でも比較的取り組みやすいものを3つ挙げると、①転換規程を定め、非正規社員を正社員等に転換した場合、②非正規社員と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合、③短時間パートの週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合が挙げられます。他にも、今年は全部で8コースあります。

(2) 助成金額

原則として下記の表の助成額①の金額です。ただし、後述(3)の「生産性要件」を満たす場合には、助成額が割増され、助成額②になります。

コース	助成額①	助成額②
①正社員化	57万円	72万円
②諸手当共通化	38万円	48万円
③労働時間延長	19万円	24万円

(3) 生産性要件

直近の会計年度における「生産性」が3年前と比較して6%以上伸びている場合に要件を満たします。「生産性」は、営業利益等（所定項目あり）を雇用保険被保険者数で割ります。

(4) 手続きの流れ

- ①キャリアアップ計画書の作成・提出
- ②計画に沿って取組実施
- ③実施後6ヶ月後支給申請

(5) 注意事項

助成金は、順番が大事です。計画書を必ず先に提出するのはもちろん、就業規則等での規程化が必要な場合なども、変更のタイミングを間違えると対象外になってしまいますので、確認しながら慎重に取り組みましょう。

編集後記

最近娘が塾に通いはじめ、土日のテスト、塾弁の用意等、日々の生活のスケジュール感になかなかまだ慣れません。私もですが、かなりハードな塾なので、これまで学校の宿題しかしていなかった娘は、いきなり熱湯の中に放り込まれたようなことになってしまい、最初のうちは、もう行きたくない!! の連呼で大変でしたが、今では、とても楽しいようで、家での勉強も少しはするようになりました。まだまだ成績は伸び悩み中ですが。。。部下育てでも、能力を信じて高めめのハードルを課しサポートして結果を出させることが大事ですね。