

大滝・馬場人事労務研究所便り

4月からの求人票記載に関するポイント

◆明示する労働条件が追加

4月1日からの改正で、ハローワークの求人票に記載する労働条件に、「従事すべき業務の変更の範囲」「就業場所の変更の範囲」「有期労働契約を更新する場合の基準」の3つが追加されています。具体的な記載のしかたを紹介します。

◆従事すべき業務の変更の範囲

採用後、業務内容の変更予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。異なる業務に配置する見込みがある場合は、同欄に変更後の業務を明示します。

◆就業場所の変更の範囲

異なる就業場所に配置する見込みがある場合は、「転勤の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、転勤範囲を明示します。

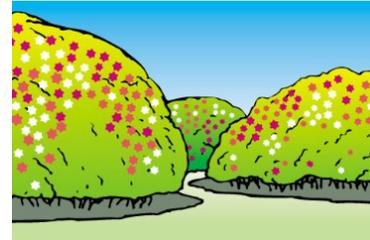
◆有期労働契約を更新する場合の基準

原則として更新する場合は、「契約更新の可能性」欄で「1. あり」を丸で囲み、「原則更新」を選択して丸で囲みます。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間〇年／更新回数〇回）」と明示します。

更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は、同欄で「1. あり」を丸で囲み、「条件付きで更新あり」を選択して丸で囲みます。そして、「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。通算契約期間または更新回数に上限がある場合は、「契約更新の条件」欄にその旨を記載します。

◆記載欄に書き切れない場合

上記の労働条件について指定された記載欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載します。



「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」（経済産業省）が公表されています

◆背景と概要

わが国においては、超高齢化が進行し、社会・経済の主たる担い手である生産年齢人口が減少しています。そうしたなか、仕事に就きながら家族の介護にも従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」の問題が顕在化・深刻化しています。こうしたビジネスケアラーは2030年時点で約318万人となると予想されています。

従業員の仕事と介護の両立が困難になると、生産性の低下や介護離職につながります。こうした状況は、個々の企業にも打撃を与え、例えば中小企業においては1社あたり年間700万円以上の損失につながると試算されています。

以上の状況をうけ、経済産業省は「全ての企業の協力が必要」とし、3月26日、企業経営層を対象として、仕事と介護の両立支援の意義や進め方などをまとめたガイドラインを公表しました。

◆主なポイント

このガイドラインでは、各企業が法律により義務付けられた措置を講ずることを前提として、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」、「企業独自の取組の充実」、そして「外部との対話・接続を通じた両立支援の促進」を、「企業における介護両立支援の全体像」としてまとめています。なかでも、「全企業が取り組むべき事項としての『3つのステップ』」としては、①「経営層のコミットメント」（経営者によるメッセージ発信や推進体制の整備など）、

②「実態の把握と対応」(社内の状況把握や指標設定など)、そして③「情報発信」(従業員に向けた「プッシュ型」での情報提供や相談先の明示など)を挙げています。詳しくは下記ホームページをご覧ください。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240326003/20240326003.html>

～今月の判例研究～

今月は、基本給や賞与を理由なく減額されたとして、未払い賃金等の支払を求めたシステムディ事件(東京地裁判平30.7.10)を解説します。事案は以下の通り。Xは、Y社(ソフトウェアの製造、販売等を目的とする株式会社)との間で平成19年3月22日に雇用契約を締結した。賃金は、1か月45万4500円(ただし、基準給23万円、能力給8万円、裁量労働手当5万7500円、技能手当2万7000円、住宅手当1万円、役職手当5万円の合計)、毎月末締め、当月25日払い、賞与あり、勤務地はY本社、配属先は管理本部であった。採用1年後の平成20年4月1日、YはXの勤務地及び配属先を変更し、賃金を、1か月当たり19万3000円(基準給を23万円から15万2000円に、能力給を3万2000円から0円に、裁量労働手当を5万7500円から3万8000円に、技能手当を2万7000円から3000円)に減額した。減額した月額賃金に応じて賞与も減額して支払った。本件は、賃金及び賞与の差額の請求のほか、ハラスメントを理由とする損害賠償請求等、争点が多岐にわたるが、YがXの承諾なく賃金を減額することができるか、本件雇用契約に従って定額の賞与を支払うとの合意があるかに絞って検討します。東京地裁は、賃金の減額についてはXの請求を認め、賞与の差額請求については認めませんでした。理由は以下の通りです。

(1) 賃金減額の可否について。労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものである。特に賃金は労働契約の中でも最も重要な労働条件であるから、使用者が、業務成果の不良を理由とするにしても労働者の承諾なく賃金を減額する場合は、就業規則においてあらかじめ減額の事由、その方法及び程度等につき具体的かつ明確な基準が定められていることが必要である。Yの就業規則の賃金規定には、「①基準給は本人の経験、年齢、技能、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。②裁量労働手当は裁量労働時間制で勤務する者に対し従事する職務の種類及び

担当する業務の質及び量の負荷等を勘案して基準給の25%を基準として決定し支給する。③技能手当は従業員の技能に対応して支給する。」との規定があった。しかし、上記の賃金規定には、各賃金が減額される要件(従前支給されていた手当が支給されなくなる場合を含む)や、減じられる金額の算定基準、減額の判断をする時期及び方法等、減額に係る具体的な基準等はすべて不明であった。従ってYの賃金規定には、賃金の減額につき具体的かつ明確な基準が定められているとはいえない。さらに、上記賃金規定は、昇給に係る規程はあるが、降給については何らの規定もないことが認められる。そもそもYの賃金規定は、降給すなわち労働者の賃金を承諾なく減額することを予定しているとはいえない。結論として、東京地裁は、Yが、Xの業務成果等がいかに関不良であったとしてもその賃金を減額することはできないとしました。このことは、Xの配置や業務の変更によっても左右されないとししました。

(2) 賞与請求権の有無について。賞与については、Yの賃金規定には、「①会社の業績が著しく低下しやむを得ない事由がある場合には支給しないことがある。②賞与の支給率は会社の業績及び勤務成績を考慮して各人ごとに定める。」とあることから、XのYに対する賞与請求権はこれによって初めて発生するのであって、その前にXがYに対して一定額または一定割合の具体的な賞与請求権が認められているわけではないとして、Xの賞与の差額請求については否定しました。会社は、どんなに業績が悪い労働者であっても、その労働者の賃金を減額するについては、就業規則・賃金規定に明確かつ具体的な基準を定めておくことが必要です。本件の場合、賃金規定に明確かつ具体的な基準を定めてあったとしても5割以下(45万4500円から19万3000円)に賃金を減額することは、下げ幅があまりに大きく公序良俗違反で無効(民法第90条)になったのではないかと思います。(大滝)

～今月のトピックス～

総務省の発表によると昨年10月1日現在の人口推計(外国人含)は、前年より59万5千人減の1億2435万2千人となり、減少は13年連続です。75歳以上の人口がはじめて2千万人を超えるなど少子高齢化が加速しています。また1人の女性が産む子どもの数の指標となる出生率は過去最低であった2022年の1.26を下回り2023年は1.20程度になる見通しです。出生動向基本調査によると少子化の原因はコロナ禍以降の婚姻の減少もあるようです。一生結婚するつもりのない人の割合が上昇傾向にあり、近年は女性でその傾向が顕著だそうです。今回、こども家庭庁は国民1人当たりの子育て支援金の負担額(2028年度時点)の見込み額を、被保険者1人当たり、協会けんぽが700円(労使折半後の額)と公表しました。この支援金で少子化傾向に歯止めが掛かるのでしょうか。(馬場)