



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-iplus.co.jp



「3日かかる管理職研修の2時間バージョンがあると有難い。しかも、心に残るのや気付きを促す内容が良い。」という前提で2時間の管理職を開発しました。「まずは、必要最低限の内容を。掘り下げて学んでいくことは時間をかけて。」という研修の需要が多いと感じています。研修も、セレモニーの集合研修の時代→eLearningのコスパの時代を経て、いまはタイムパフォーマンス(タイパ)時代を感じます。

topic

組織再編と労働条件の統一

経営力向上等を目的とした組織再編により別会社を吸収合併する場合は、消滅会社の労働契約を含む権利義務関係は、そのまま存続会社に包括承継されます。そのため、合併後は、消滅会社と存続会社の2つの就業規則や労働条件が存在することになります。1つの会社に複数の労働条件が存在することは、人事管理の煩雑化や従業員の公平感を阻害するため、統一することが一般的です。

吸収合併における労働契約について

- 合併とは、複数の会社を実質的に1つの会社となる組織再編行為で、吸収合併とは、1つの会社が法人格を残し、他方の会社の法人格を消滅させ、会社の権利義務関係を、全て存続する会社に承継する行為となります。
- 消滅会社も存続会社も、会社である以上、それぞれに多くの契約関係が存在しています。従業員との労働契約関係もその1つであり、労働条件を規律する就業規則も労働契約の1内容となるので、存続会社にそのまま引き継がれることとなります。
- 合併は、労働契約に何の変更も生じさせないため、合併後には当然に労働条件の統一化はされません。そのままでは、1つの会社に複数の労働条件が存在することになってしまうので、一般的には統一するのですが、変更統一にはコストがかかるため、労働条件が良い方へ合わせて引上げるのみの統一は少なく、一部に不利益な変更が生じることが多いです。

◆ 労働条件変更の手続き

- ・ 労働協約の変更 ……労働協約は労働組合がある場合に締結でき、就業規則より優先される。
- ・ 就業規則、個別労働契約の変更

※ 就業規則の変更は、適用される全ての労働者に効力を有しますが、同種の労働条件について、変更後の就業規則に優先する労働協約が残存している場合には、労働協約の変更も必要となります。

変更についての合意が困難な場合には、労働協約を破棄するなどして無効としたうえで、就業規則を変更します。

労働者にとって不利益な変更となる場合

労働条件の統一により従業員に不利益な変更となる場合、「変更の合理性」が問われ、次の内容が「変更の合理性」の判断要素となります。

- ① 労働者の受ける不利益の程度
 - ② 労働条件変更の必要性
 - ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - ④ 労働者との交渉の状況等諸事情
- ・ 労働条件の不利益な変更に当たり、不利益を緩和するための措置が十分に設けられている場合には、変更内容の相当性が認められやすくなります。
 - ・ これに対し、代償措置や経過措置がまったく設けられていない場合や、不十分な場合には、相当性判断においてマイナス評価となり、変更の合理性が認められにくくなります。



会社が合流する場合として、権利義務関係を含め、会社を丸飲みする「吸収合併」を紹介しましたが、一部の事業だけを渡す「事業譲渡」もあります。事業譲渡の場合は、相手方企業の一部は、存続し続けるため、吸収合併と比べて権利義務関係の切り分けを明確にしておくことが必要になります。

Q 週2日勤務のパート従業員の方が、来月からフルタイム勤務（週5日勤務）に変わります。現在は比例付与による年次有給休暇を与えていますが、フルタイム勤務となった時点で、年休付与日数も増やすのでしょうか？

A 年度の途中で雇用形態が変わり、所定労働日数が変わっても、その時点で年休付与日数を増加させる必要はありません。直後の基準日で、フルタイム勤務に応じた日数の年休を付与することになります。

- 一般の従業員に比べて所定労働日数が少ないパート等の従業員に対しては、年休は、1週間または1年間の所定労働日数に応じた日数を与えることが定められています。
- 年度の途中で雇用形態が変わり、伴い所定労働時間が変わる場合は、年休が新たに発生する日（直後の基準日）時点の勤務形態によって、付与日数を定めることとなります。そのため、フルタイム勤務になった時点では年休付与日数を増加させる必要はなく、直後の基準日において、その時点の雇用形態であるフルタイム勤務（週5日勤務）に応じた日数の年休を付与することとなります。
- なお、年休の付与要件である「継続勤務年数」については、パート従業員として雇い入れた日からの勤続年数となり、その年数に応じた日数を付与することとなります。



- SNSの弊社公式チャンネルあてに有給休暇に関する質問が多く寄せられます。その中には、パートの出勤率を歴日（正しくは所定労働日数）で計算して有給を付与しない。有給休暇を付与させないために半年契約にするなど、不適切な運用が見受けられます。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



パーティーメニューにもぜひ!

トマトともずくの洋風前菜

市販のもずく酢をフル活用、“洋”もいけます♪

レシピ監修:玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(3~4人分)】

トマト…1個, セロリ…10cm, 味付きもずく(三杯酢)…3パック
レモン汁…大さじ1, 砂糖…お好みでふたつまみ
オリーブオイル…小さじ3~4

【作り方】

- ① トマトは一口大に、セロリは斜め薄切りにする。
- ② ボウルに味付きもずく、レモン汁、砂糖を入れて、よく混ぜたらトマトとセロリを加えて冷蔵庫に入れて冷やす。
- ③ 一人分ずつ盛り付け、食べる直前にオリーブオイルを小さじ1ずつかける。

冷蔵庫で冷やし、トマトのうま味ともずく酢をよくなじませるのがコツです。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



三体 劉慈欣 著
(早川書房)

中国最大のヒット作と言われている
中国人作家のSF小説です。

文化大革命の場面から始まる小説で、最初は展開が読めないのですが、読み始め流れに乗り始めると、面白い展開が繰り広げられます。

宇宙やVRの世界を織り交ぜながら、三体とは何か謎が解明されていきます。

また、私たちの世界の文明は、どのように成り立ってきたのかも疑いたくなるような展開が待っています。シリアスで科学的な内容のなかに、滑稽さや、サスペンスが織り込まれており読み応えのある本です。

ちなみに、三体Ⅱ、三体Ⅲが続編として刊行されています。

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp <https://sr-iplus.co.jp/>

★SNSもやってます

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



Twitter

「#社労士 アイプラス」



気付き日報



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。