



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



今年もメッセナゴヤに出展します。今年のテーマは「問題社員“入れない・生まない・残さない”」です。さらに今年もメッセナゴヤ終了後に「問題社員“入れない・生まない・残さない”」をテーマにしたセミナーを企画しています。リアル開催は11/8(水)～11/10(金)@名古屋ですが、オンラインでもメッセナゴヤは開催しています。東海3県の皆様に限らず、ぜひお越しください。

topic

労使慣行

会社と従業員は労働契約の権利と義務の関係にあり、ルールを詳細に定めるものとして就業規則等があります。労使慣行は、規律として明文化されていないものの、ルールや事実として存在し、会社も従業員も反する意思がなく、当然に取扱われている慣行をいいます。

労使慣行が法的に認められるには

労使慣行は一定の要件を備えることで労働契約の内容となり、権利を構成する一要素となります。

- 労使慣行の要件
- ① 事実上の制度や取扱いが長年に反復・継続されて行われている
 - ② 会社と一般従業員が認識している
 - ③ 慣行が会社と従業員双方で規則等と同様に従うことを当然としている

上記の要件を全て満たしても、労働法の強行規定(当事者の意思とは関係なく適用されるもの)に反すること、就業規則より従業員にとって不利なことは、労使慣行として認められません。

労使慣行として認められない例

規程・ルール	慣行
残業申請は15分単位	15分未満は残業代支払い無し
住居手当の支給要件 「従業員本人が世帯主」	世帯主として持ち家に居住する 従業員のみ支払い

労使慣行として認められる例

規程・ルール	慣行
遅刻・早退は賃金控除	控除無し
誕生日休暇の規程無し	休暇を付与

就業規則等に定めがなくとも、従業員にとって有利な労使慣行は、黙示の契約内容の合意として認められます。

労使慣行を廃止するには

存在する労使慣行が望ましくないものであり、今後は取扱いを正していきたい場合、労使慣行を廃止します。

廃止の方法	内容
1. 就業規則を改正する	就業規則にその慣行が無くなる内容の規定を定める
2. 会社と従業員(労働組合)で廃止の合意	今後は労使慣行によらないものとするを会社と従業員の間で合意する
3. 会社から従業員へ一方的に通知	① 労使慣行の存在自体を否認 ② 成立している労使慣行の廃止を明確に意思表示する ③ 成立している労使慣行の取扱いを就業規則通りとする意思表示をする
4. 異なる慣行の成立	新たな慣行が成立するとそれまでの慣行が廃止される

労使慣行が認められている場合、労使慣行の廃止は労働契約の条件変更と同様となります。廃止により従業員に不利益となる場合は、労働条件の不利益変更に応じて、変更の合理性が必要とされます。



- ・ 新聞社で60年以上「錬成費(3千円/年)」の手当が労使慣行として成立するかという裁判の判決が東京地裁でありました。「労働契約の一部」であると双方認識しているかがポイントですが「錬成費」は人事部の給与計算の一部ではなく、労務部が扱う生保の還付金の還元策として処理されていたため労使慣行が認められず、手当廃止が認められました。

Q 新卒採用で、来年度より初任給を引き下げることとなりました。既に内定を出している来年度入社の学生には現在の初任給額で内定通知を出しています。内定通知後も初任給額を引き下げることが可能でしょうか?

A 内定通知が「見込み額」であれば可能ですが、「確定額」で明示した場合は本人の同意が必要です。

- 内定を通知し、承諾された状態は、始期付解約権留保付労働契約が成立した状態となるため、内定通知時は労働条件の明示義務があると解されます。ただし、新卒採用の場合、内定から入社まで相当期間を有することが通常であり、明示条件は確定的でなく、初任給は「見込み額」でも足りるとされています。
- 「確定額」で明示した場合は、同内容で既に労働契約が成立していると考え、初任給の引き下げは、本人の同意が必要と解されます。一方、「見込み額」で明示した場合は、採用段階での変動可能性を含んでいるため、見込み額等の条件をそのまま実行する労働契約上の義務はないと解されます。
- ただし、明示が「見込み額」であっても、内定者は明示された条件を期待して内定を承諾しています。そのため、初任給の引き下げは、その必要性の有無、引き下げの額等を十分に検討し、信義則に反しない程度であること、また、引き下げが決まったら、できるだけ早い時期に本人に説明することが必要です。後のトラブル防止のためにも、説明した内容については、書面で同意を得ておくことが望ましいです。



- 類似のパターンで、「インセンティブの額を含んだ想定年収の見込み額」を明示する労働条件通知書もあります。この場合は、インセンティブではない100%支給される金額は分かりますので、確定額された金額とインセンティブの額は分けて明示するようにしましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



クエン酸効果で秋も疲れ知らず!
シークワサーラッシー
酸味と香り、少しの苦味が良いアクセントです♪

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(2人分)】

シークワサー100%果汁…大さじ2, 牛乳…200cc,
プレーンヨーグルト(無糖)…200g, はちみつ…大さじ2~3,
氷…適量

【作り方】

- ① ボウルに氷以外の材料を全て入れ、泡立て器でよく混ぜる。
- ② グラスに氷を入れ、①を二等分して注ぐ。
- ③ ミントやローズマリーなどのハーブがあれば飾る。

□ 果汁の酸の効果で牛乳がトロッと固まるので、ヨーグルトを使わずに牛乳だけで作ることもできます。サッパリとした仕上がりのラッシーになります。

□ シークワサーのクエン酸含有量は、レモンの約2倍! クエン酸には、疲労回復効果のほか、血流の促進やミネラルの吸収促進など、様々な効果があるとされています。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



分身 東野圭吾
(集英社文庫)

今月も東野圭吾の小説を紹介します。札幌と東京と違う場所で暮らし、年齢も性格も違う鞠子と双葉の2人の主人公のミステリー小説です。

両親と似ていないがなぜだろう?オーディション番組に出場することに対して母親はなぜ強く反対するのだろうかというところから始まります。

ちょっとした疑問を調べていくうちに、自分の知らなかった秘密が明らかになるとともに、自分たちに迫る謎の存在が見え隠れしてきます。2人の主人公が入れ替わり登場する構成となっており、ページを進めるうちに少しずつお互いの存在が近づいてくるという構成も秀逸です。

初版が1996年の小説なので、作中にはスマホやインターネット、SNSは出てきません。少し時代を感じますが少し昔の時代風景も楽しんでみてください。

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

「youtube 社労士 アイプラス」



X(旧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。