



今回は、日本型雇用慣行のひとつ「年功序列型賃金制度」の今後についてのお話と、最高裁判決を受けて、就業規則の不利益な変更をする場合のポイントについてお話させていただきます。年功型賃金については昨今話題の「ジョブ型雇用」にも関わってきますね。

トピックス1

ML 社労士法人ミナジ

労働条件の不利益変更について

同一労働同一賃金に関する最高判決を受けて、特に一部「諸手当」については「不合理性」を排除するための説明が難しいと思われます。

各企業様の対応としてパート・有期の方に「諸手当」の支給を検討するか、「諸手当」の廃止という不利益変更もやむを得ない場合もあります。今回は「不利益変更」について基本なお話をさせていただきます。

- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の労働条件を不利益に変更することはできません。（労働契約法第9条）
- 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。（労働契約法第10条）
 - ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - (1)労働者の受ける不利益の程度
 - (2)労働条件の変更の必要性
 - (3)変更後の就業規則の内容の相当性
 - (4)労働組合等との交渉の状況
 - ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

今後は、特に（４）について、労働者への丁寧な説明、場合によっては交渉するということが重視されるのではと思います。労使自治が原則ですから。

『脱年功給』が求められる理由

日本企業の賃金制度は従来、**年功的**なものでした。労使協調を重視していたためです。しかし現在、皆さまもご存知の通り、脱年功給へのシフトが起こっています。その理由は「**変化への対応**」です。

高度経済成長期と比較し、大きな環境変化が起こっています。そのため従来の年功賃金では社員の熱意や想像力発揮の阻害要因となり、経済・社会の構造変化に遅れを取ってしまうのです。だからこそ社員のモチベーションがより求められますし、そのために**貢献度に応じた人事評価**は欠かせないといえます。

もし環境変化への対応を怠ると、個々の社員のパフォーマンスが低下することで企業が成長力を失い、最悪の場合、雇用を守れなくなるリスクすらあるのです。

コラム

令和2年度年末調整変更点

令和2年度の年末調整では以下の様な変更があります。

- (1) 給与所得者控除引き下げ
- (2) 基礎控除引上げ
- (3) 所得金額調整控除の創設
- (4) 配偶者控除、扶養控除などの合計所得金額要件の見直し
- (5) 未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦（寡夫）控除の見直し

特に、新書式の「給与所得者の基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書」の記入については、事前の説明が必要になるかもしれません。



本セミナーでは大阪医科歯科大学事件・メトロコマース事件・日本郵政事件の最高裁判決の解説と、その判決を踏まえてどのように実務で対応していくのか？をお伝えします。

倉重弁護士による最高裁判決解説！ 同一労働同一賃金対策セミナー

- ・11月5日（木）14:00～15:30
- ・無料Webセミナー



セミナー詳細・お申し込みはこちら

https://minagine.jp/topics/seminar/kkmlaw_precedent/

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>