

監督署の窓

令和2年はコロナにより世の中に様々な影響が生じ



48

名古屋北労働基準監督署長 柳澤 隆文

ました。活動自粛によりスポーツ、コンサートなど多くのイベントが中止、延期、規模縮小になりました。企業関係では、出張の見合せ、在宅勤務・モバイルワーク

『社員か否かなど就労形態の違いにより休業手当や年次有給休暇に関する取扱いはどうすべきか？』

社員に限らず、アルバイト、パートタイム、派遣など多様な働き方で働く場合も含めて、労働基準法による労働者（労働基準法第9条「労働者とは職業の種類を問わず、事業又は事務所を使用される者で、賃金を支払われる者」）であれば、労働基準法第26条で定める休業手当や労働基準法第39条で定める年次有給休暇の適用があります。なお、法定外の事業場独自の休暇や手当の制度を設ける場合には、注意が必要です。アルバイトなど非正規雇用であることのみをもって、対象から一律に除外すると、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることにより、多様で柔軟な働き方を選択できるよ

うにすることを目的に改正されたパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定（中小企業は令和3年4月からの施行）に違反する可能性があります。

『労働者の労働契約の内容を変更するときに、注意すべき点は？』

労働契約の内容である労働条件を変更するためには、労働契約法第3条及び第8条にあるように、原則として労働者との合意が必要で、また、就業規則を変更することにより労働条件を変更する場合にも、労働契約法第9条にあるように、労働者との合意なく、一方的に就業規則を変更して、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。ただし、労働契約で就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分を除き、労働契約法第10条にある次の場合には、就業規則の変更によって労働条件を変更

することができません。要件としては、

①労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであること

②変更後の就業規則を労働者に周知させること

です。なお、就業規則の変更の際には、労働基準法第90条により、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。

コロナ禍で経済雇用情勢等厳しい中ではありますが、事業場における労働条件の確保改善はとても重要です。皆さまの事業場における労働問題に関する相談等があれば、引き続き当署や労働局の相談窓口をご利用ください。