

労働基準広報

2014 No.1828

8/21

CONTENTS

連載 トラブル防止の労働法実務 6

第24回・労働条件の適法な引き下げ方法②
～就業規則変更による労働条件引き下げの方法～

不利益変更も合理的なものである 場合に限り反対者にも適用が可能

秋北バス事件の最高裁判決は、(1)就業規則の規定の新設・変更によって、従業員のこれまでの権利を奪い、不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されない、(2)ただし、「その規定の新設・変更が合理的なものである場合に限り」個々の労働者の同意がなくても、新設・変更後の就業規則を適用できる——と判断している。労働契約法でも、その変更が「合理的なものである場合」に限り、個々の労働者の同意がなくても、適用できると定めている(9条・10条)。

(労務コンサルタント・布施直春)

●トピック/改訂成長戦略<雇用制度改革> の内容 15

成果で評価する労働時間制度創設や
技能実習制度の拡充等示される

(編集部)

●新企業事例/ 現場に聞く! 障害者雇用の今 ⑥ 20

障害者のための細かな業務スケジュール
を作成し職業的自立を促す

～独立行政法人国立がん研究センター東病院～

(編集部)

●解釈例規物語⑥ 28

在職中死亡した労働者の退職金の受給権者
は就業規則に定められた受給権者である

第23条関係〔死亡労働者の退職金〕

(中川恒彦)

●NEWS 1

(厚労省・平成26年の最賃履行確保を主眼の
監督結果)違反率は過去最高の10.7%となる
/ (パート法施行規則改正案示される)職務
に密接関連の通勤手当は均衡確保の努力義務
/ (雇用保険基本手当日額を変更)最低額は
1848円から8円引下げの1840円/ほか

●労働局ジャーナル 40

介護施設事業者を対象に
「労務管理セミナー」を開催

～介護労働者が安心して働ける職場へ～

〔岐阜労働局管内・大垣労働基準監督署〕

●連載 労働スクランブル⑩ (労働評論家・

飯田康夫) — 42 ●労務資料 「ワーク・ライ
フ・バランスに関する個人・企業調査」結果

②～個人調査～ — 44 ●わたしの監督雑感
愛知・名古屋北労働基準監督署長 田中哲夫

— 54 ●今月の資料室 — 56

労務相談室

回答者

募集・採用 [従業員が紹介した者が採用に至った場合] 手当支給・昇給は問題か — 48 弁護士・岡村光男

解雇・退職 [採用直後の2人がうつ病で長期欠勤] 1人は有期雇用だが解雇は — 50 弁護士・新弘江

就業規則等 [業務命令の内容を就業規則等に記載] どこまでの記載必要か — 52 弁護士・鈴木一嗣

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内