

労働基準広報 2016 No.1905 11/1

CONTENTS

特集 特別条項付き三六協定の締結・実績の状況 ————— 6

厚生労働省「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」を開催

2割強の企業で特別条項付き協定を締結 現在上限なく1年1000時間超のケースも

厚生労働省は、平成28年9月9日、第1回の「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」（座長・今野浩一郎学習院大学経済学部経営学科教授）を開催した。今後、例外的に限度時間を超える特別延長時間を設定でき、その上限時間が法令等で規定されていない特別条項付き三六協定などについて検討されるものとみられる。そこで、我が国における時間外労働の状況のうち、特別条項付き三六協定の締結状況や実績などについてみる。

(編集部)

●弁護士&元監督官がズバリ解決！ ～労働問題の「今」～ ————— 12

〈第27回〉同意による労働条件の不利益変更

労働条件の不利益変更では労働者側の 納得を得るための丁寧な説明等が必要

使用者としては、その必要があって労働条件の不利益変更をする場合でも、できるだけトラブルを避けるためには、労働者側の納得を得るための丁寧な説明（特に不利益の程度についての明確な説明）、極端な不利益のしわ寄せを避ける、不利益変更の経過措置を設けることなどが必要といえる。

(弁護士・森井利和&特定社会保険労務士・森井博子)

●企業税務講座 ————— 37 第71回 国際税務

二国間での対策から 世界的な対策へ

(弁護士・橋森正樹)

●NEWS ————— 1

(改正派遣法への派遣元事業所の対応状況) 3年間派遣後は派遣先で「正社員」5割超/ (27年度の新卒者内定取消し状況) 大学生2人の内定取消し行った1社の企業名公表/ (厚労省・広域延長給付の地域指定) 熊本地震の被災地域で雇用保険の給付90日分延長/ ほか

●企業における多様な人材活用 ————— 28

～いま実践するダイバーシティ・マネジメント～

〈第2回〉「女性活躍推進法に向けた
ポジティブ・アクションの活用」

社内外からの女性管理職登用や ロールモデルの普及も有効な手法

(県立広島大学経営専門職大学院教授・木谷宏)

●連載 労働スクランブル® (労働評論家・飯田康夫) — 42 ●労務資料 民間人材ビジネス実態把握調査結果②(事務所調査) — 44 ●わたしの監督雑感 鹿児島・名瀬労働基準監督署長 西野健二 — 54 ●編集室 — 56

労務相談室

回答者

労働基準法 [使用者の責に帰すべき休業期間にアルバイト] 休業手当全額必要か — 48 弁護士・加島幸夫
社会保険 [社会保険の「育児休業終了時改定」] 必ず届出必要か — 50 特定社労士・飯野正明
賃金関係 [運転者の客待ち時間のみ時給500円] 勤務全体では最賃以上だが — 52 弁護士・荻谷聡史

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