

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by 金ちゃん先生



4  
2024

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail [bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2024年3月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算175



## 耳寄り情報1

### ●身近な労働法の解説 一労働契約の内容の変更一

#### 1. 労契法8条

「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定しています。当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則です。この原則は、労働契約についても当てはまるものであって、本条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。



#### 2. 条文の解説

- (1) 本条は、「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働契約の内容である労働条件」が「変更」されるという法的効果が生じることを規定したものです。
- (2) 「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者および使用者の合意のみにより変更されるものです。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面を交付することまでは求められないものです（令5・10・12基発1012第2号参照）。
- (3) 「労働契約の内容である労働条件」には、労働者および使用者の合意により労働契約の内容となっていた労働条件のほか、労契法7条本文により就業規則で定める労働条件によるものとされた労働契約の内容である労働条件、法10条本文により就業規則の変更により変更された労働契約の内容である労働条件および法12条により就業規則で定める基準によることとされた労働条件が含まれるものであり、労働契約の内容である労働条件はすべて含まれるものです。

#### 3. 就業規則による労働契約の内容の変更（労契法9条）

労契法9条では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない」としています。就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更によることが広く行われている実情においては、就業規則の変更により自由に労働条件を変更できるとの使用者の誤解を生じることがあります。

このため、法9条において、法8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定しています。

なお、法9条但し書きで例外を示しています。「次条」（法10条）では、「就業規則の変更」という方法によって「労働条件を変更する場合」において、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させ」たことおよび「就業規則の変更が（中略）合理的なものである」という要件を満たした場合に、法8条の「合意の原則」の例外として、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」という法的効果が生じることを規定しています。

## トナミ運輸事件 富山地裁平成17年2月23日判決

## 事案の概要

- (1) Y社は貨物自動車運送業務等を営む株式会社であり、XはY社に入社した。Xは入社後運送業界においてヤミカルテルが取り決められていく様子を知った。Xは新聞社に本件ヤミカルテルが結ばれていることを告発し本件ヤミカルテルに関する新聞記事が掲載された。続いてXは公正取引委員会や労働組合、運輸省等に本件ヤミカルテルの存在を訴えた。その結果公正取引委員会の一斉立入検査が行われ、運輸省はY社を含む運送会社10社に対し特別監査を行い**嚴重警告処分**実施。
- (2) Xが内部告発の当事者であることがY社に明らかになった後、Xは旧教育研修所に異動となり、**雑務のみ与えられる**ようになりました。その後もXは異動がありましたが、仕事の内容は旧研修所での仕事と大きく異ならなかった。Xは**内部告発者と発覚以降一度も昇格無し**。
- (3) XはY社の一連の不利益取扱いは正当な内部告発への報復で**雇用契約上の平等取扱義務違反、債務不履行又は不法行為に該当と主張**⇒賃金差額相当額、慰謝料、謝罪文を求める訴え提起。

## 判旨・判決の要約 一部認容、一部棄却

## (1)内部告発の真実性

本件内部告発に係る事実は真実だったか少なくとも**真実であると信ずるに足る合理的理由あり**。

## (2)内部告発の目的の公益性

本件ヤミカルテルは、**公正かつ自由な競争を阻害しひいては顧客らの利益を損なうもの**であり、**告発内容に公益性がある**ことは明らかである。

## (3)内部告発方法が組織に与える影響

告発先が全国紙の新聞社であり、告発に係る**違法な行為の内容が不特定多数に広がる**ことが容易に予測されたことから、少なくとも短期的にはY社に打撃を与える可能性がある。

## (4)内部告発の手段・方法の相当性

管理職でもなく発言力も乏しかったXが、十分な内部努力もしないまま外部の報道機関に内部告発したことは無理からぬこと**というべきであり、内部告発の方法が不当であるとまではいえない**。

## (5)正当性の有無：結論

告発に係る**事実が真実であるか、真実であると信じるに足りる合理的な理由があること、告発内容に公益性が認められ、その動機も公益を実現する目的であること、告発方法が不当とまではいえないこと**を総合考慮すると、Xの内部告発は**正当な行為であって法的保護に値する**。

## (6)不法行為責任・債務不履行責任

Y社の行為は**人事権の裁量の範囲を逸脱する違法なもの**であり、又正当な内部告発によっては人事権の行使において不利益に取り扱わないという**信義則上の義務に違反したもの**というべきだ。

**重要****令和6年度の雇用保険の保険料率 前年度と同率(据え置き)**

令和6年度の雇用保険の保険料率は、令和5年度の率と同じで決定いたしました。

..... **令和6年度の雇用保険の保険料率** .....

● **令和6年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳**

内 訳 事業の種類	雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	<b>1,000 分の 15.5</b> (1,000 分の 15.5)	<b>1,000 分の 6</b> (1,000 分の 6)	1,000 分の 6 (1,000 分の 6)	1,000 分の 3.5 (1,000 分の 3.5)
			計 1,000 分の 9.5 (1,000 分の 9.5)	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	<b>1,000 分の 17.5</b> (1,000 分の 17.5)	<b>1,000 分の 7</b> (1,000 分の 7)	1,000 分の 7 (1,000 分の 7)	1,000 分の 3.5 (1,000 分の 3.5)
			計 <b>1,000 分の 10.5</b> (1,000 分の 10.5)	
いわゆる建設の事業	<b>1,000 分の 18.5</b> (1,000 分の 18.5)	<b>1,000 分の 7</b> (1,000 分の 7)	1,000 分の 7 (1,000 分の 7)	1,000 分の 4.5 (1,000 分の 4.5)
			計 <b>1,000 分の 11.5</b> (1,000 分の 11.5)	

( ) は令和5年度の率

★雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しており、助成金の主な財源になっています。助成金についても、令和6年度に向けた新しい情報が徐々に公表されることになると思われます。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

**施行済みの改正****「令和6年度の現物給与の価額」が決定**

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。

適用は、本年（令和6年）4月1日からとなります。

⑨ 今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。



次ページへ続く

**豆知識情報****効力関係(法92、93)**

「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してならない。行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。」とされています。

……………現物給与の価額（令和6年度）／食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額の一部……………

赤字が改正箇所 （単位:円）

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	23,100	770	190	270	310
2 青森	22,200	740	190	260	290
3 岩手	22,200	740	190	260	290
4 宮城	22,200	740	190	260	290
5 秋田	22,500	750	190	260	300
6 山形	23,400	780	200	270	310
7 福島	22,500	750	190	260	300
8 茨城	22,200	740	190	260	290
9 栃木	22,500	750	190	260	300
10 群馬	21,900	730	180	260	290
11 埼玉	22,500	750	190	260	300
12 千葉	22,800	760	190	270	300
13 東京	23,400	780	200	270	310
14 神奈川	23,100	770	190	270	310
15 新潟	22,800	760	190	270	300
16 富山	23,100	770	190	270	310
17 石川	23,400	780	200	270	310

★本年4月から、一部の府県を除き、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無（改正がある場合はその金額）を必ずチェックしておく必要があります。お声かけくだされば、令和6年度の現物給与の価額の一覧表をご用意いたします。

**要 確 認**

**労基法の協定届等の本社一括届出の範囲が拡大**

令和6年2月23日から、1か月単位の変形労働時間制に関する協定届などについても、本社一括届出が可能となりました。ポイントを確認しておきましょう。

……………1か月単位の変形労働時間制に関する協定届などの本社一括届出のポイント……………

令和6年2月23日から、新たに本社一括届出の対象となった手続は、次の6手続です。

- ・ 1か月単位の変形労働時間制に関する協定
- ・ 1週間単位の変形労働時間制に関する協定
- ・ 事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する協定
- ・ 専門業務型裁量労働制に関する協定
- ・ 企画業務型裁量労働制に関する決議
- ・ 企画業務型裁量労働制に関する報告

これらの協定届等は、本来であれば、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がありますが、次の条件を満たす場合には、本社において各事業場の協定届などを一括して本社を管轄する労働基準監督署に届け出ることが可能となりました。

**<本社一括届出が可能な要件>**

- 電子申請による届出であること
- それぞれの手続について、一定の項目を除き記載内容が同一であること
- 事業場ごとに記載内容が異なる項目については、厚生労働省 HP 又は e-Gov の申請ページから Excel ファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付すること

**確 認** 36 協定届、就業規則届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届は、すでに本社一括届出が可能とされています。

★詳しい要件については、気軽にお尋ねください。



**お仕事  
カレンダー  
4月**



4/10	● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限
4/30	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
	● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
	● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
	● 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限

**◆あとかぎ◆ 春來ぬと人はいへどもうぐいすのなかぬかぎりはあらじとぞ思ふ**

今春は3月末になっても冬並みの寒さで雨天が続いてますよね…。春よ来い、早く来い。と叫びたい気持ちで、鶯の鳴き声も聞こえて来ません！？ 天候不順も地球温暖化現象のせいでしょうか…？