

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 事前に十分な説明が必要
退職金の不利益変更、最高裁が認めず</p> <p>2 特集 改正労働契約法に関する調査結果
企業は無期転換ルールにどう対応する？</p> <p>4 TOPICS
●マイナンバー利用開始により
雇用継続給付の取り扱いが変わりました</p> <p>●雇用情勢の改善、受入方針から
外国人労働者数は3年連続で過去最高</p> | <p>5 お知らせ
6月から年度更新の申告・納付が始まります</p> <p>6 すっきりわかる。健康保険
傷病手当金と出産手当金、
計算方法変更による影響は？</p> <p>7 助成金を活用しましょう
キャリアアップ助成金が拡充されました</p> <p>8 労働契約は契約です
労働契約を結ぶと必然的に付いてくる義務</p> <p>8 労務ひとこと
実際の賃金が求人票より低い…
ウソ求人に罰則を検討</p> |
|---|--|

事前に十分な説明が必要

退職金の不利益変更、最高裁が認めず

勤務先の合併により、退職金を大幅に減らす規定変更がおこなわれたのは無効であるとして、信用組合の元職員らが合併前の基準で退職金を支払うよう求めた訴訟の appeals 判決が2月19日、最高裁第2小法廷で言い渡されました。

一審、二審では元職員側が敗訴していましたが、最高裁は二審判決を破棄し、審理を東京高裁に差し戻しました。これにより、元職員側が逆転勝訴する可能性が出てきました。

同意書があっても

退職金規程を変更して退職金を減額するなど、労働条件を引き下げの場合（不利益変更といえます）は、原則と

して労働者の同意が必要です。

本件では、労働者から同意書に署名押印をもらっていましたが、この同意が有効なのかという点が争点となっていました。同意書にサインをもらうという形式は整っていても、それが本当に変更内容を十分理解した上での同意だったのかということです。

具体的な不利益の程度を説明すべき

判決理由では「立場の弱い労働者側が同意していたとしても、それだけで判断せず、事前の情報提供や説明内容などを考慮して判断すべき」「労働者は同意の基礎となる情報を収集する能力に限界がある」「規程を変更する必要性等についての情報提供や説明がさ

れるだけでは足りない」「自己都合退職の場合には支給額が0円となる可能性が高くなることなど、具体的な不利益の程度を説明する必要があった」などと述べ、その点について審理が尽くされていないとして高裁に差し戻しました。

同意をもらおうと焦りがち

不利益変更をおこなう際、会社側は、反対されたくないという思いから、あまり詳しい説明をしないまま同意書をもらおうと焦ってしまうことがあります。しかし、どの程度の不利益となるのか十分に説明できていない場合は、同意書をとっていても変更が無効となる可能性があるのです。