

こんにちは。

人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

1. 国内出張時の宿泊料に関する調査
2. 退職金規定の不利益変更に関する最高裁判決
3. 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

## 1. 国内出張時の宿泊料に関する調査

---

一般財団法人労務行政研究所が国内出張時の宿泊料に関する調査を行いました。

94.7%の企業が出張規程で具体的な宿泊料を定めていると回答しています。支給額については役職により金額に違いがあるという回答が 63.7%を占め、また地域や距離により差を設けている企業も 6 割台と、役職や地域・距離によって宿泊料に差を設けている場合が多いようです。

宿泊料に地域差がある場合、最も高い地域の支給額の平均は部長クラスで 11,873 円、課長クラスで 11,224 円、一般社員では 10,345 円で、定められた宿泊料で賄えなかった場合、73.8%の企業がやむを得ない場合については超過額を実費補償しています。

訪日外国人の増加の影響によりホテル代が高騰傾向にあることに関して、46.7%の企業が規程見直しの予定はないとしています。

またホテル代高騰に対する宿泊料見直し以外の対策としては、インターネットサイトを利用して宿泊先を確保したり、テレビ会議・インターネット会議を活用するという回答が多数を占めています。

これから出張旅費規程を作成したり、規程の見直しをする際にはこちらの調査結果もご参照下さい。

<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000067706.pdf>

(望月)

---

## 2. 退職金規定の不利益変更に関する最高裁判決

---

退職金規定の不利益変更に関する、最高裁判例をお伝えします。

信用組合の吸収合併に際し、吸収された信用組合の元従業員が、合併時の不利益変更により退職金が支給されなかったとして、退職金の支払いを求めた事件で、一審二審はいずれも、退職金の大幅な減額に関し、従業員の署名押印のある合意書面をもって「同意」があったとし、請求を棄却しました。

ところが、最高裁はその合意文書が「自由意思に基づく同意」があったかどうかの審理がなされていないとして、原審を破棄、高裁に差し戻しました。

(平成 28 年 2 月 19 日最高裁第二小法廷判決)

就業規則の変更による労働条件の不利益変更に関して、

・労働者との合意なく、就業規則の変更をすることで、労働条件の変更はできないとしています。(労働契約法第 9 条)

・例外的に不利益変更が合理的であると認められる一定の場合には、合意なく不利益変更が認められます。(労働契約法第 10 条)

今回の事例は、著しい不利益変更で「合意」が必要なケースであり、裁判では「合意の有無」が争点となりました。

署名押印をもって形式的に「合意あり」としたのは違法であるとされました。

労働者の合意(同意)があったかどうかの判断は、単に合意文書の有無で形式的に判断されるのではなく、労働者が正当な判断を下せるだけの説明がなされ、また自由な意思で合意ができる状況であったかどうか等、実質的に判断がなされます。

今後、賃金や退職金制度を見直す際、労働者にとって不利益な変更となる場合には、単に同意書を取ればよいのではなく、変更内容が容易に分かる説明文書の作成や説明会の開催、丁寧な質疑応答等、同意にいたるプロセス面も重要視されますので、慎重に対応を進めましょう。

(中山)

---

### 3. 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

---

東京労働局より、平成 27 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果が発表されました。

過労死の労災請求があつたり、若者の使い捨ての疑いがある 300 事業場(同一の会社でも、原則、支店や営業所等ごと)で平成 27 年 11 月に実施され、主な結果内容は次の通りとなりました。

- ・248 事業場(82.7%)で法令違反あり。
- ・167 事業場(55.7%)で違法な時間外労働あり。
- ・48 事業場(16.0%)で賃金不払い残業あり。
- ・40 事業場(13.3%)健康障害防止措置が未実施。

違反があつた事業場には是正勧告書が交付され、指摘事項を改善した上で報告書を提出することとなります。

従業員の労働時間管理を行うことはもちろんのこと、36 協定の適正な手続と届出(労働者代表の選出方法や、協定期間前の届出、残業させる上限時間の遵守)や、時間外労働が1ヶ月に 100 時間を超えた従業員に対する医師の面接指導を行う体制づくりも重要です。

いずれも、何度もニュースや話題になる項目ですが、上記結果内容に該当するおそれがある場合、業務の進め方や人員配置の見直しを行い、労働時間自体の削減を図るようにしましょう。

<http://tokyo-roudoukyoku.jst.go.jp/var/rev0/0141/6785/2016226115413.pdf>

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL: 03-5775-0762 FAX: 03-5775-0763

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>

---