

会員各位

働き方の新しい潮流を踏まえて適切な労働条件を整備するには！

新刊書

『弁護士・社労士・人事担当者による 労働条件不利益変更の判断と実務  
—新しい働き方への対応—』

のご案内について

謹啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、このたび標記新刊図書が新日本法規出版株式会社より発行されました。

本書は…

テレワークをはじめとする柔軟な働き方や評価制度の整備など、近時注目を集めている事項を含め、労働条件の変更に伴う様々な問題が取り上げられたものです。

不利益変更該当性のポイントを示すとともに、変更を適法に、かつ労働者に受け入れてもらえるように進めるための方策が紹介されています。

つきましては、各位好個の実務書としてお役立ていただけるものと思料し、その他の図書と併せてご案内いたしますので、ご希望の向きは下記要領にてお申込みください。

敬白

記

1. 書名および価格

新刊書〈単行本〉

弁護士・社労士・人事担当者による 労働条件不利益変更の判断と実務  
—新しい働き方への対応—

価格 4,290円(税込) 送料460円

新刊書〈単行本〉

ケースでわかる 成功する募集・採用の最新ノウハウ  
—適正な対応と法律実務—

価格 4,840円(税込) 送料460円

新刊書〈単行本〉

新しい働き方に伴う 非正規社員の処遇  
—適法性判断と見直しのチェックポイント—

価格 4,730円(税込) 送料460円

※2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

2. 申込方法

裏面のFAX申込書(028-647-2007)にてお申込みください。

3. 納品および

代金支払い方法

発行所より直接納品されます。代金は、ご注文品に同封の請求書により郵便局または全国の主要コンビニエンスストアおよび、料金収納端末設置店にてお支払いください。

また、請求書に記載されているバーコードからスマホ専用アプリ PayPayとauPAYでもお支払いいただけます。

※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。

※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動に限り使用され、厳重に管理されております。

※この案内に要した諸費用はすべて発行所の負担です。

(発行所および  
お問い合わせ先)

新日本法規出版株式会社 関東支社

〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

TEL(048)687-6377 FAX(048)687-3501

(35-17016)

※この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

お申込みはFAXにて

FAX 028-647-2007

【 申 込 書 】

<p><b>新刊書</b> 〈単行本〉コード5100186                  弁護士・社労士・人事担当者による 労働条件不利益変更の判断と実務                  ー新しい働き方への対応ー</p>	<p>価格 4,290円(税込)                  送料 460円</p>	<input type="checkbox"/>	<p>部</p>
<p><b>新刊書</b> 〈単行本〉コード5100183                  ケースでわかる 成功する募集・採用の最新ノウハウ                  ー適正な対応と法律実務ー</p>	<p>価格 4,840円(税込)                  送料 460円</p>	<input type="checkbox"/>	<p>部</p>
<p><b>新刊書</b> 〈単行本〉コード5100180                  新しい働き方に伴う 非正規社員の処遇                  ー適法性判断と見直しのチェックポイントー</p>	<p>価格 4,730円(税込)                  送料 460円</p>	<input type="checkbox"/>	<p>部</p>

※ 2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

☑上記書籍を代金後払いにて申込みます。

※太線内をご記入ください。

年 月 日	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
ご住所	
フリガナ	
お名前 (名称) <span style="float: right;">(印)</span>	
TEL 〈      〉      ー	ご担当  (内線)
FAX 〈      〉      ー	

※電話番号による登録をおこないますので、必ず市外局番からご記入ください。  
 ※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。  
 ※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動に限り使用され、厳重に管理されております。

## 掲載内容

### 総説 労働条件の不利益変更

- 1 労働条件の不利益変更について
- 2 労働条件を不利益に変更する際の方法

### コラム 人事制度とは

### 第1章 採用

- 1 採用内定後入社までの間に労働条件の変更を行う
- 2 アルバイトから正社員への登用に際して労働条件を変更する

### 第2章 育成・評価・配置

- 第1 育成
  - 3 特定の研修について受講可能者の限定及び受講の義務化を行う
  - 4 研修メニューを削減する
- 第2 評価・配置
  - 5 360度評価の導入を始めとした、評価方法の変更・新評価方法を導入する
  - 6 評価対象項目及び評価対象期間を変更する
  - 7 年功序列型賃金から変更する(役割等級型、職務給型への変更等)
  - 8 年俸制へ変更する
  - 9 役割要件(職務要件)を追加する
  - 10 降格制度を明記する
  - 11 転勤を伴う配転規定を新設する
  - 12 出向規定を新設する

### 第3章 多様で柔軟な働き方

- 第1 テレワーク
  - 13 テレワークを実施できる従業員を限定する
  - 14 テレワークを実施できる時間帯を制限する
  - 15 テレワークを実施可能な時間数に上限を設ける
  - 16 テレワークの費用負担に関する規定を新設する
- 第2 フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制
  - 17 フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制を導入する
  - 18 フレックスタイム制を廃止する
  - 19 フレックスタイム制の対象となる従業員の範囲を限定する
  - 20 フレックスタイム制の清算期間を変更する
  - 21 フレックスタイム制の清算期間における総労働時間を変更する

- 22 フレックスタイム制のコアタイムを新設する
- 23 フレックスタイム制のフレキシブルタイムを変更する
- 24 裁量労働制を廃止する
- 25 事業場外みなし労働時間制を廃止する
- 第3 勤務間インターバル制度
  - 26 勤務間インターバル制度を導入する
  - 27 勤務間インターバル制度を廃止する
  - 28 インターバル時間を短縮する
  - 29 勤務間インターバル制度において、部署や時期に応じた適用除外を設ける
- 第4 兼業・副業
  - 30 従業員が兼業・副業を行う場合のルールを新設する

### 第4章 労務管理

- 第1 労働時間
  - 31 36協定の内容のうち、時間外労働時間の上限を引き上げる
  - 32 就業時間を短縮する
  - 33 就業時間を延長する
  - 34 労働時間等の把握方法を変更する
  - 35 1週間の起算日を変更する
- 第2 休憩
  - 36 休憩時間を延長し、終業時刻を繰り下げる
  - 37 休憩時間を短縮する
- 第3 休日
  - 38 週休3日制を導入する(週の労働時間及び賃金は変更しない)
  - 39 週休3日制を導入する(週の労働時間及び賃金を減らす)
- 第4 年次有給休暇等
  - 40 特別休暇を廃止し、同日数を年次有給休暇として上乗せする
  - 41 休日を廃止・減少し、年次有給休暇に変更する
  - 42 年次有給休暇の時季指定権を定める
  - 43 年次有給休暇の計画的付与に関する制度を廃止する
  - 44 年次有給休暇を5日取得しない従業員又はその上司等に対するペナルティを新設する
- 第5 育児休業・介護休業等
  - 45 復職後の業務軽減等に伴い賃金を引き下げる
  - 46 無給の「子の看護休暇」を導入する
- 第6 休職
  - 47 休職規定を導入する
  - 48 休職期間を短縮する
  - 49 休職期間通算規定を導入する
  - 50 傷病休職からの復職要件を厳格

- 化する
- 51 休職事由を追加する
- 52 リハビリ出勤制度を新設する
- 第7 服務規律・賞罰
  - 53 懲戒事由・懲戒の種類を追加する
  - 54 退職後の競業禁止義務を新設する
  - 55 退職後の秘密保持義務を新設する
- 第8 安全衛生
  - 56 医師の受診を命じる規定を新設する
  - 57 ストレスチェックの受検を促す規定を新設する

### 第5章 報酬等

- 第1 基本給
  - 58 基本給を引き下げる
  - 59 一定級者の管理監督者扱いを廃止する
  - 60 新たな勤務体系を導入し、待遇を下げる
- 第2 手当
  - 61 手当を廃止・削減する
  - 62 転動手当を廃止する
  - 63 通動手当の内容を変える
  - 64 みなし労働時間を減らし、固定残業代の水準を下げる
- 第3 賞与
  - 65 賞与を引き下げる
- 第4 退職金
  - 66 退職金制度を変更する(不支給・減額事由の創設)
  - 67 退職金を廃止・減額する
- 第5 福利厚生
  - 68 社宅を廃止する
  - 69 各種サービスを変更・廃止する
  - 70 備品の無償提供を廃止する(服装自由化に伴う制服廃止)
  - 71 通信教育・eラーニング等の費用の補助を廃止・減額する

### 第6章 定年

- 72 定年年齢の引上げ・廃止に伴い賃金の減額等を行う
- 73 役職定年年齢を引き下げる

### 第7章 その他

- 74 ピープルアナリティクスを導入する
- 75 特定の従業員を対象として、新たな就業規則等を作成する
- 76 慣行化している労働条件を廃止する

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

弁護士・社労士・人事担当者による

# 労働条件不利益変更の判断と実務

## —新しい働き方への対応—

### 働き方の新しい潮流を踏まえて適切な労働条件を整備するには!

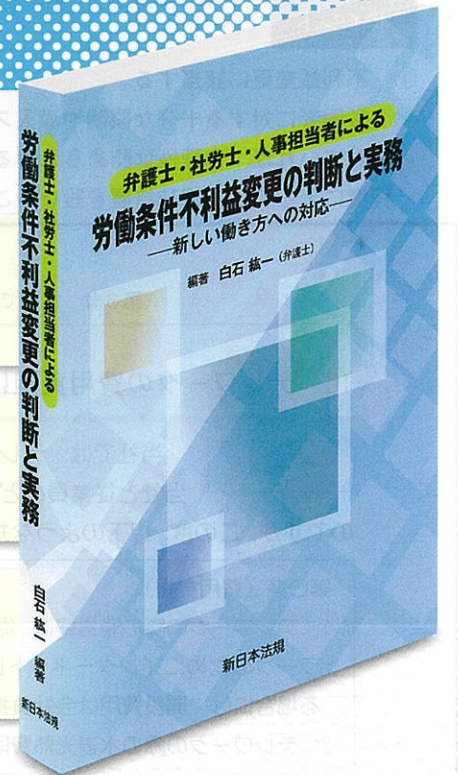


編著 白石 紘一(弁護士)

テレワークをはじめとする柔軟な働き方や評価制度の整備など、近時注目を集めているものを含め、労働条件の変更に伴う様々な問題を取り上げています。

不利益変更該当性のポイントを示すとともに、変更を適法に、かつ労働者に受け入れてもらえるように進めるための方策を紹介しています。

人事労務政策の立案に携わった弁護士に加え企業人事担当者・社労士も執筆しており、人事労務の現場目線での対応策を具体的に示しています。



0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も 新日本法規WEBサイトで発売!! <電子版> 定価 3,960円(本体 3,600円)

A5判・総頁348頁 定価4,290円(本体3,900円) 送料460円

パソコン iPhone/iPad Android 端末でご利用いただけます。iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。



第2 評価・配置

5 360度評価の導入を始めとした、評価方法の変更・新評価方法を導入する

ケース

これまで当社では、業績と年功の2項目で人事評価を行う制度を採用していましたが、より具体的な行動変容を促すため、有志の従業員数人と人事制度プロジェクトを発足し、1年かけて新しい評価制度を検討してきました。新評価制度では、業績に加え、360度評価と目標管理の3項目に変更しようと考えています。

ポイント

- ① 不利益変更該当する。
- ② 労働者に対する十分な説明や導入スケジュールへの配慮がなされていれば、合理性は認められ得るが、賃金面での不利益の程度によっては、緩和措置を設けることも適当。

16 テレワークの費用負担に関する規定を新設する

ケース

当社では、テレワークの際の費用(通信費等)を当社と従業員のどちらが負担するのか曖昧だったのですが、この度、以下のような規定を新設することにしました。

第〇条(費用負担)

- 1 テレワークの際の通信費は、従業員負担とする。ただし、テレワークのためにインターネット回線を新たに開設する必要がある場合には、開設費用は会社負担とする。
- 2 テレワークの際の水道光熱費は、従業員負担とする。
- 3 業務に必要な郵送料、事務用品費、消耗品費その他会社が認められた費用は、会社負担とする。
- 4 その他の費用については従業員負担とする。

ポイント

- ① 労働条件の不利益変更には該当する。
- ② 労働者の受ける不利益の程度がそれほど大きくないことや、内容の相当性に鑑みれば、基本的には、不利益変更の合理性が認められると思われる。
- ③ 通信費と水道光熱費を労働者負担とする点について、労働者に理解を求めていくことが必要。

度評価と、目標管理を加えるという変更を検討しています。

業績という評価項目に変わりはないものの、労働者はこれまで業績を指標として努力することが求められていた状況から、設定された目標に対する到達度を見られることになるほか、上司、部下、同僚といった周囲の労働者と協働しながら仕事を進めることをより一層求められることとなります。

具体的にどのような項目を評価するかといった、評価方法の具体的な内容については、使用者の裁量に委ねられており、そもそも労働条件ではないという考え方もあり得ますが、このような評価項目の変更によって、当然、その評価の結果も変わり得るといえますから、評価やその結果である賃金や昇進に不利益な影響が出る可能性がある以上、このような変更は不利益変更にあたると考えることとなります。

2 不利益変更の合理性の判断

就業規則の変更による労働条件の変更が、①労働者の受ける不利益

第4 兼業・副業

30 従業員が兼業・副業を行う場合のルールを新設する

ケース

当社の就業規則では、従業員の兼業・副業については、服務規律において「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と定めているのみでした。もっとも、兼業・副業の容認へ向けた世の中の流れや、従業員からの問合せが増えてきたこと、さらに、従業員に多様な経験を積んでもらい、自身のキャリアや会社業務に活かしてほしいことも踏まえて、実際に兼業・副業を行う際のルール(不許可事由や会社への申請方法等)を新設したいと考えています。

ポイント

- ① 不利益変更該当する可能性はあり、特に、不許可事由の新設に関しては慎重に判断することが必要。
- ② 仮に不利益変更該当するとしても、不利益変更の合理性が認められる可能性は高い。
- ③ 単に適法性のためのみならず、実際に労働者に兼業・副業に踏み出してもらうための施策をとることが有益。

解説

- 1 不利益変更の該当性の判断
  - (1) 不許可事由の新設一般的に、使用者が禁止する

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地

なる者もあると思われますが、そのような労働者にとっても、業績だけでなく、過程や目標管理という観点からも評価されることで、自己の仕事の進め方をより改善させられる契機となるもいえ、長い目で見れば必ずしも不利益とはいえない可能性もあります(①)。もっとも、賃金や役職が低下する可能性があることも否定できず、不利益の程度を軽く見ることはできません(①)。

他方で、新しい評価項目はいずれも一般的に採用されていることの多いものですし、労働者を巻き込んだ人事制度プロジェクトで1年かけて検討されたものということですから、相当性の点では問題はないと思われます(③)。

もっとも、評価項目の変更を行う場合、労働者にとって不意打ちにならないよう、評価の時点だけでなく、その評価の対象となる期間が始まるよりも前の時点で、新たな評価項目に基づく評価が開始されることを労働者に周知する必要があります。例えば、令和4年6月から新たな評価項目に基づく評価を行うとする場合、その評価対象期間が

39 週休3日制を導入する(週の労働時間及び賃金を減らす)

ケース

当社は、現在週休2日制です。もっとも、人手不足の折、週5日勤務だと就業することができない人にも活躍してもらえる機会を創出するという、働き方の多様性実現の観点から、また、自己研鑽や家族等との時間を十分に持ってもらい、中長期的な生産性の向上を図るという観点から、週休3日制にしようと考えています。これに伴い、現在在籍している従業員については、1日の所定労働時間は変えずに、週5日勤務を週4日勤務とするので、基本給(月給)の金額を5分の4に下げる予定です。

ポイント

- ① 労働日数(労働時間)は短くなるが、基本給が下がる以上、不利益変更該当すると思われる。
- ② 基本給の減額という不利益は相当程度大きい一方、変更について十分な必要性や相当性があるとはいい難く、不利益変更の合理性が認められる可能性は低いと考えられる。

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2021.8)51001861

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

第1章 職業安定法等に関する諸問題

- [1] 募集・求人の際の労働条件明示
- [2] 募集・求人に関する情報提供義務等
- [3] グループ採用における留意点
- [4] リファラル採用に関する留意点(紹介者に対するインセンティブ支給を行う場合)
- [5] リファラル採用に関する留意点(グループ会社間で採用活動を広げる場合)

第2章 募集に関わる情報提供

- [6] 応募者の個人情報の取扱い
- [7] 健康情報の取得
- [8] 個人情報(健康情報以外)の取得
- [9] 採用プロセスにおける健康診断結果の提出要請
- [10] リファレンスチェック
- [11] 新規中卒者、新規高卒者等の採用
- [12] 事業譲渡等に伴う個人情報の取扱い
- [13] 関係会社間での情報のやり取り
- [14] 不採用者の個人情報の取扱い

第3章 インターンシップ

- [15] インターンシップとは
- [16] インターンシップの実務上の問題点(事前の準備事項等)
- [17] インターンシップの実務上の問題点(労働者性の判断)
- [18] これからのインターンシップの在り方

第4章 内定・内々定

- [19] 内定・内々定と労働契約の成立
- [20] 内定辞退をめぐる取扱い
- [21] 内々定者の囲い込み
- [22] 内定に関する手続的規制
- [23] 内定取消しの可否(従業員側の内定後の事情に基づくもの)
- [24] 内定取消しの可否(従業員側の内定前の事情に基づくもの)
- [25] 内定取消しの可否(会社側の事情に基づくもの)
- [26] 内定者の入社時期を遅らせることの可否

第5章 採用時の労働条件の明示

- [27] 労働契約締結時の労働条件の明示の時期・方法
- [28] 採用時の労働条件明示の内容
- [29] パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時の説明義務

第6章 試用期間

- [30] 試用期間を置く場合の留意点
- [31] 試用期間と経歴詐称
- [32] 試用期間の長さを定める場合の留意点
- [33] 試用期間と体調不良
- [34] 高度専門職採用と試用期間中の解雇
- [35] 試用期間と有期雇用契約

第7章 差別禁止・外国人採用

- [36] 採用過程における男女差別
- [37] 採用過程における年齢差別
- [38] 法令の明文で定められていない採用差別
- [39] 外国人を採用する際に実施すべき手続

第8章 障害者雇用

- [40] 障害者雇用率制度とは
- [41] 「差別禁止」「合理的配慮」の適用範囲
- [42] 募集・採用における差別禁止
- [43] 障害者専用求人と差別禁止規定
- [44] 募集・採用時における合理的配慮
- [45] 障害者専用求人において「採用後の合理的配慮」について話し合いを行う時期

第9章 ハラスメント・SNSトラブル

- [46] 就活生に対するハラスメント
- [47] 内定辞退者に対するハラスメント
- [48] 入社前研修におけるハラスメント
- [49] 内定者のSNS利用制限の可否
- [50] 内定者のSNS利用強制の可否
- [51] 内定者の不適切なSNS投稿への対処
- [52] 不採用者の不適切なSNS投稿への対処
- [53] 採用担当者による求職者のSNS閲覧

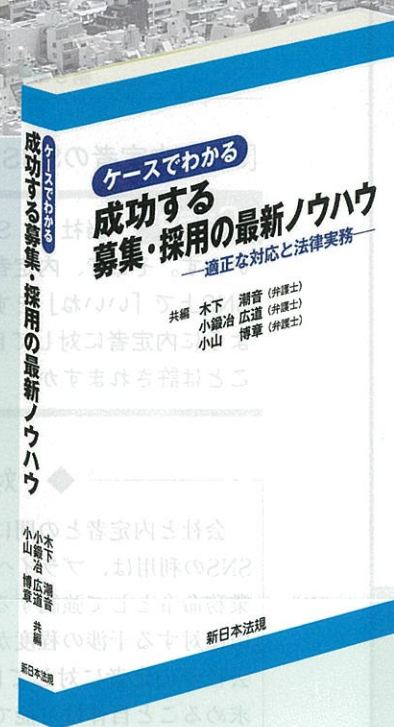
内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

ケースでわかる

# 成功する募集・採用の最新ノウハウ

## — 適正な対応と法律実務 —

共編 木下 潮音 (弁護士)  
小鍛冶 広道 (弁護士)  
小山 博章 (弁護士)



A5判・総頁362頁  
定価 4,840 円(本体 4,400 円)  
送料 460 円

### 採用活動における コンプライアンスは万全ですか？

- ◆ インターンシップや就活ハラスメント、内定者のSNS利用制限など、近時の採用活動において担当者が遭遇するケースを取り上げています。
- ◆ 労働法分野において著名な弁護士が、法令・ガイドラインや判例を踏まえて、採用活動を行うためのノウハウを解説しています。

0120-089-339 受付時間/8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail [eigy@sn-hoki.co.jp](mailto:eigy@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も  
新日本法規WEBサイトで  
発売!!

〈電子版〉  
定価 4,400円(本体 4,000円)

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。

iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。



[2] 募集・求人に関する情報提供義務等

**Case** 当社は、事業が順調に拡大し、間もなく従業員数も100名を超える見込みです。これに合わせ、今後コンスタントな新卒採用を含め、更に幅広く採用活動に注力していきたいと考えています。その際、個別の募集求人に係る労働条件明示とは別に、会社としての情報公表等で留意すべきことがあれば教えてください。

◆ 対応のポイント ◆

募集や求人の場面では、職安法上の労働条件の明示に加え、「労働者の職業選択に資するため」という観点で、若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供や、女性活躍推進法に基づく、女性の職業選択に資する情報の公表といったルールがあります。

対応については、各社の裁量が広く認められている領域であり、努力義務が主ではある一方、一定の義務が課せられており、その範囲も近年見直されていますので、今後の法令改正等も注視して対応するとよいでしょう。

解説

1 募集・求人に関する情報提供等（概説）

労働者の職業選択に資するという観点で、職安法上の労働条件の明示が義務付けられています（前掲[1]）、同様の観点で、新卒者等や女性については、それぞれ追加で情報提供や情報公開を行うことが一定の範囲で義務付けられています。

[38] 法令の明文で定められていない採用差別

**Case** 当社における求人に対する応募者が、採用面接においてトランスジェンダーであり、性同一性障害の診断を受けていることをカミングアウトしてきました。会社には「採用の自由」があるということですし、性的マイノリティ（LGBTなど）を理由とする採用差別を禁止した法律もない、とのことで、採用しなくてよろしいでしょうか。

◆ 対応のポイント ◆

性的マイノリティであることを理由とする採用拒否については、法令の明文では禁止されていませんが、「公正な採用選考」の考え方に反するとして行政指導の対象となるだけでなく、

一律に公表しなければならない事項が決まっているものではありませんが、それぞれに認定制度も存在するところであり、より効率よく円滑な採用活動を行うに当たって留意することが、ミスマッチによる早期離職を防ぐという観点でも肝要です。

2 若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供義務

(1) 若者雇用促進法とは

若者雇用促進法は、高度経済成長期の昭和45年に制定された勤労青少年福祉法を大きく改正する形で平成27年に成立した法律です。若年労働力人口の減少や若者の早期離職といった問題を背景に、若者が適職（適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業）を選択するための支援や能力開発、向上等の措置を講じて若者の雇用を促進する法律です（若者雇用促進1参照）。

若者（青少年）とは、同法8条に基づいて定められた青少年雇用対策

[50] 内定者のSNS利用強制の可否

**Case** 当社は、SNSによる自社商品のPRに力を入れています。そこで、内定者に対しても、自社の公式アカウントにSNS上で「いいね」をするよう求めたいと考えています。このように内定者に対して自社商品のPRをSNSでするよう求めることは許されますか。

◆ 対応のポイント ◆

会社と内定者との間には、通常労働契約が成立していますが、SNSの利用は、プライベートに属する事柄であり、その利用を業務命令として強制することは、内定者の私生活上の行動の自由に対する干渉の程度が高いので、避けるべきです。もっとも、会社が内定者に対して自社商品のPRをSNSでするよう協力を求めること自体は可能です。ただし、あくまでも任意での協力を求めるものであり、それに従わないとしても、内定取消しや懲戒処分をすることはできません。なお、会社が会社からの依頼であることを秘したまま自社に有利な内容のPRや広告宣伝をさせることは、いわゆるステルス・マーケティングと呼ばれ、会社が批判の対象となることが多く、これを行った内定者個人も批判に晒される可能性もあるほか、景品表示法違反の問題も生じさせます。

解説

1 採用内定の法的性質

採用内定の実態は多様であり、個別にその法的性質は判断されるべ

[31] 試用期間と経歴詐称

**Case** 採用条件として他社での営業経験10年以上を設定し、中途採用の即戦力として営業の専門職を採用したところ、試用期間中に、実は採用した者の営業経験が3年だったという経歴詐称が発覚したため、この者を試用期間中に解雇したいと考えていますが、可能でしょうか。

◆ 対応のポイント ◆

経歴詐称にも様々なものがあるため、まずは「真実の経歴を知っていれば採用しなかった」という重大な経歴詐称があったかを検討します。また、経歴詐称が勤務成績・能力に関係するものである場合は、試用期間満了までの勤務成績・能力を見た上で解雇（留保解約権の行使）すべきかが問題となるケースもあるので、注意が必要です。

ションリスクを与えます。さらには、会社からの依頼とはいえ、これを行った内定者個人も批判に晒される可能性もあります。

また、それだけではなく、ステルス・マーケティングによって、会社の商品・サービスの内容又は取引条件について、実際のもの又は競争事業者に係るものよりも著しく優良又は有利であると一般消費者に誤認されるおそれがある場合には、景品表示法上の不当表示（景表5一・二）が問題となり、消費者庁による措置命令（景表7①）や、課徴金納付命令（景表8①）の対象となる可能性があります。

対応

1 自社の公式アカウントにSNS上で「いいね」をさせることの必要性

公式アカウントとは、一般に、会社などが商品情報やイベント情報などを情報発信するためにSNS上に公開している公式ページのことをいいます。公式アカウントへの「いいね」（SNS上の肯定的な意思表示）が増えれば、その分SNS上のユーザーの目に留まる機会が増え、PR効果が上がり、公式アカウントの価値が高まることが期待できます。

そのため、会社において、業務命令として内定者に公式アカウントへの「いいね」を命じることに一定の必要性はあるといえます。

2 業務命令として内定者にSNS上の「いいね」を強制するア

## 掲載内容

### 第1章 賃金

- [1] 正社員と非正規社員との間で基本給に差を設ける
- [2] 非正規社員に賞与を支給しない
- [3] 非正規社員に退職金を支給しない
- [4] 非正規社員に手当を支給しない
- [5] 無期転換した非正規社員の賃金を正社員より低くする
- [6] 定年後再雇用の非正規社員の賃金水準を引き下げる
- [7] 新型コロナウイルス感染症の疑いのある非正規社員を無給で自宅待機させる
- [8] 新型コロナウイルス感染症による業績悪化で一部のアルバイトにシフトカットを実施する
- [9] 新型コロナウイルス感染症による勤務店舗の休業中に近隣店でのシフトを用意して近隣店に出勤しない者を無給とする
- [10] テレワークをする非正規社員の給与を出社する非正規社員より低くする
- [11] 同じ業務を行う非正規社員間で繁忙期の残業をする者としめない者で時給に差をつける
- [12] 営業職の契約社員の賃金を完全歩合制とする
- [13] 店長職の非正規社員を管理監督者として割増賃金の適用対象外とする
- [14] 休日の研修について正社員は休日割増賃金を支給して非正規社員は無給とする

### 第2章 人事・業務運営・服務規律

- [15] 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため非正規社員にマスク着用を一律に義務付ける
- [16] 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために正社員をテレワークとして非正規社員のみ出勤を命じる
- [17] 新型コロナウイルス感染症に感染した非正規社員の労災申請に協力しない
- [18] 非正規社員のうちフルタイム勤務者だけにテレワークを認める
- [19] 非正規社員にテレワークを義務付けて自己負担での通信環境整備を求める
- [20] 非正規社員に異動を命じる

- [21] 非正規社員に雑務を行わせる
- [22] 緊急時の対応を非正規社員に命じる
- [23] 非正規社員のみ就労場所へのスマホ持込みを禁止する
- [24] 非正規社員の副業を一律禁止する
- [25] 非正規社員に適用される就業規則を作成しない
- [26] 非正規社員に個人用PCが支給されていない職場で就業規則等の周知を社内ネットワークのみで行う
- [27] 無期転換した非正規社員の労働条件を変更する
- [28] 無期転換・正社員転換を認めない
- [29] 私傷病休職制度の対象者を正社員に限定する
- [30] 外部の研修の受講を非正規社員に認めない
- [31] 非正規社員からのパワハラへの申告に対応しない

### 第3章 労働時間・休日・休暇

- [32] 新型コロナウイルス感染症による業務量の減少を受けて、非正規社員のみ労働時間を一律に短縮する
- [33] 通勤時の新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減するために、非正規社員のみ始業・終業時刻を1時間早める
- [34] 新型コロナウイルス感染症対策に関連する業務量の増加に対応するため、非正規社員に36協定を超える時間外・休日労働を命じる
- [35] 新型コロナウイルス感染症の感染リスク低減のために、非正規社員に対し休憩時間中の外食を禁止する
- [36] 退職日までの年休の一括請求を拒否する
- [37] 非正規社員に対して特別休暇を与えない
- [38] 非正規社員の副業・兼業について、労働時間管理等を行わない

### 第4章 妊娠・出産・育児

- [39] 通勤時の新型コロナウイルス感染症の感染リスクを懸念する妊産婦に時差通勤・テレワークを認めない
- [40] 非正規社員に育児休業を認めない
- [41] 育児休業を取得した非正規社員の育児休業を途中で切り上げる(終了日の繰上げ)

- [42] 妊娠中の非正規社員の契約更新に当たって出産予定日前に契約満了となるよう契約期間を短縮する
- [43] 育児休業期間中に雇用期間満了する非正規社員からの育児休業申出を拒否する

### 第5章 雇用契約の終了

- [44] 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために命じた時差出勤やテレワークを拒否した非正規社員との契約を終了する
- [45] 新型コロナウイルス感染症による業績悪化のため非正規社員だけ契約を終了する
- [46] メンタル不調で出勤できない非正規社員との契約を終了する
- [47] SNSに不適切投稿をしていた非正規社員との契約を終了する
- [48] 受注したプロジェクトが無期限延期となったため従事予定であった非正規社員の契約を終了する
- [49] 他社に事業譲渡された部門に従事する正社員を全員事業譲渡先に転籍させる一方で非正規社員との契約を終了する
- [50] 定年後再雇用の契約を終了する
- [51] 契約更新の手続をしないまま勤務を継続させる
- [52] 契約更新の回数上限(更新上限条項)を設けて契約を終了させる
- [53] 契約更新時に労働条件の引下げを提示して拒絶した場合に契約を更新しない
- [54] 契約更新の上限年齢を正社員の定年年齢よりも低くする
- [55] 無期転換した非正規社員の定年年齢を正社員の定年年齢よりも低くする
- [56] 非正規社員の契約に試用期間を設けた上で試用期間満了時に本採用拒否する
- [57] 私傷病休職の適用を認めた非正規社員を休職期間満了時に退職とする
- [58] 非正規社員の退職を認めない
- [59] 契約終了後に一定期間を空けて再雇用する
- [60] 契約終了後に業務委託契約を締結して同様の業務に従事させる

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

# 新しい働き方に伴う 非正規社員の処遇

— 適法性判断と見直しのチェックポイント —

**編著** 中山 達夫 (弁護士) 田島 潤一郎 (弁護士)  
**著** 宮島 朝子 (弁護士) 池邊 祐子 (弁護士)  
石井 林太郎 (弁護士) 飯島 潤 (弁護士)  
中野 大地 (弁護士) 永田 充 (弁護士)

法的な留意点に加え「同一労働同一賃金」が争点となった最高裁判例などの重要判例の留意点を解説しています。

休業や労働条件の引下げ、新しい働き方への対応など、非正規社員ならではの悩ましい取扱いを豊富に取り上げています。

労働問題に造詣の深い弁護士が編集・執筆した実践的な内容です。

A5判・総頁288頁  
定価4,730円 (本体4,300円) 送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)  
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も  
新日本法規WEBサイトで  
発売!! <電子版>  
定価 4,290円 (本体 3,900円)

パソコン iPhone/iPad Android 端末 でご利用いただけます。  
iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

## 新日本法規出版株式会社

本社 総務部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区西谷土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区西谷土原町2丁目6番地  
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2021.7) 51001801

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ  
法律出版社ならではの情報を発信



〔4〕 非正規社員に手当を支給しない

CASE

当社の契約社員から家族手当が出ないのはおかしいと不満が上がっています。家族手当は全国転勤もある正社員の方に支給しており、新たに契約社員にも支給すると負担がとて大きくなるので、現状の取扱いを維持したいと考えています。

チェックポイント

- 1 手当がどのような趣旨で定められているか
- 2 相応に継続的な勤務が見込まれているか
- 3 職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情で顕著な違いはあるか

家族手当支給の趣旨に照らして不合理な相違があれば違法となりますが（パート有期8）、その趣旨は、通常、扶養親族のある者の生活保障により継続的雇用の確保を図ることにあるとされます（1）。そして、この場合、不合理性判断のポイントとなるのが「相応に継続的な勤務が見込まれているか」と認められる契約社員と正社員との職務内容の違いです。

解説

1 手当がどのような趣旨で定められているか

〔1〕で述べたとおり、各種手当についても不合理な相違があれば違法となります（パート有期8）。

具体的には、①問題となる待遇ごとに趣旨を個別に認定し、これを前提に、②職務内容（業務内容及び責任の程度）、③人材活用の仕組み（配転の有無、人事評価制度の適用の有無など）及び④その他の事情（正社員登用制度の有無など）に基づき相違が不合理と認められるかが判断されます。

このため、本ケースでは、まずは、家族手当がどのような趣旨で定められているか（上記①）を確認する必要がありますが、判例では、「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的による」とされています（日本郵便（大阪）事件＝最判令2・10・15判例1229・67）。給与規程等の定め方にもよりますが、通常はこのような趣旨によるものと考えられますので、本ケースでも上記趣旨を前提に検討するのがよいでしょう。

なお、同一労働同一賃金ガイドラインでは、家族手当について「この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認

〔8〕 新型コロナウイルス感染症による業績悪化で一部のアルバイトにシフトカットを実施する

CASE

新型コロナウイルス感染症により深刻な業績悪化となり、人件費の削減に着手せざるを得ない状況です。正社員は月給制のため自宅待機日を設けて賃金を減額するということはできませんが、アルバイトは時給制ですので、一部のアルバイトについてはシフト上出勤日数や出勤時間を減らして、支給する賃金の減額を検討しています。

チェックポイント

- 1 シフトが確定する前か、確定した後か
- 2 雇用契約上、所定労働日数や所定労働時間数が具体的に定まっているか
- 3 対象者の選定に恣意性がないか

解説

1 シフトが確定する前か、確定した後か

（1） 確定したシフト上の労働日に休業させる場合

労働者をシフトにより勤務させるという場合、雇用契約書上で何通りかのシフトを定めておき、毎月いずれのシフトによるかを指定するという方法のほか、労働者の希望を聞きつつ毎月異なるシフトを組む等、様々な方法が考えられます。

いずれの場合であっても、ある対象期間について既にシフトが確定しており、当該対象期間のどの日が労働日であるかが特定されているのであれば、雇用契約上、当該日に労働する義務が生じているといえ、使用者の都合により当該日について労働者からの労務の提供を拒むことは、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったとき」（民536②）あるいは「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」（労基26）に当たるものとして、民法536条2項に基づき賃金全額を支払うか、労基法26条に基づき休業手当を支払う必要があります。

民法536条2項と労基法26条の違いや、就業規則等の定めにより民法536条2項の適用が排除できることについては、〔7〕で述べたとおりです。

本ケースのように、新型コロナウイルス感染症による業績悪化のために出勤を制限せざるを得ないという場合、使用者に故意又は過失があるとはいえ、民法536条2項の適用はないといえるでしょうが、不可抗力による休業とまではいえないので、労基法26条に基づく休業手当を支払うことは必要でしょう。

〔19〕 非正規社員にテレワークを義務付けて自己負担での通信環境整備を求める

CASE

当社では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために、契約社員にテレワークを義務付けて自己負担での通信環境の整備を求めることを検討しています。他方、正社員に対しては、会社がテレワーク時の通信費用を負担しています。

チェックポイント

- 1 テレワークの義務付けの可否
- 2 通信費用を負担させる場合の留意点
- 3 正社員の取扱いとの整合性

テレワークを命じることについて、一時的・臨時的・緊急的なテレワークの実施であれば特段の定めがなくとも実施可能と解されますが、恒常的にテレワークを命じるのであれば、就業規則等に根拠規定を設けるようにしてください（1）。

解説

1 テレワークの義務付けの可否

〔16〕で述べたとおり、テレワークとは、情報通信技術を活用した事業場外勤務で、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の類型があります。このうち、自宅を就業場所とする働き方である在宅勤務は新型コロナウイルス感染症の拡大防止の施策として活用されることが多いため、以下では、テレワークのうち、在宅勤務を実施する場合を念頭において解説します。

本ケースでは、契約社員にテレワークを義務付けることを検討されているとのことであり、このような措置が可能であるか問題となります。

まず、就業規則等において、テレワークを命じることについて根拠規定がある場合には、当該規定に基づきテレワークを義務付けることが可能と考えられます。この点については、労働者の自宅という私的な場所を業務のために提供してもらう面があることを踏まえて一方的に命じることはできないという解釈もあり得ますが、特に新型コロナウイルス感染症に関連したテレワークについては、感染防止や労働者の健康確保という目的に照らし、根拠規定がある場合には、テレワークを義務付けることは可能と解すべきでしょう。

他方、就業規則等に、テレワークを命じることについて明文の根拠規定がない場合に、これを義務付けることができるでしょうか。