

Office News

November. 2021

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

賃金の引上げを実施した企業が2年連続で減少

厚生労働省から、「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が公表されました。この調査は、「製造業」及び「卸売業、小売業」については常用労働者30人以上、その他の産業については常用労働者100人以上を雇用する企業のうち、基本的に、有効回答があった1,934社の調査結果を集計したものです。ポイントは次のとおりです。

●賃金の改定状況

1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業割合

80.7% (前年 81.5%)

1人平均賃金の改定額 (予定を含む。)

4,694円 (前年 4,940円)

改定率 (予定を含む。)

1.6% (同 1.7%)

●定期昇給等の実施状況

定期昇給を「行った・行う」企業割合

管理職 63.1% (前年 67.3%)

一般職 74.6% (同 75.5%)

ベースアップを「行った・行う」企業割合

管理職 15.1% (前年 21.5%)

一般職 17.7% (同 26.0%)

●賃金カットの実施状況

賃金カットを「実施 (予定) している」企業割合

7.7% (前年 10.9%)

1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業の割合が低下していますが、低下は2年連続となります。やはり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響が反映されており、宿泊・飲食サービス業を中心に賃上げを見送る企業が多かったようです。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。

弊社では、コロナの影響を受け経営状況が悪化しており経費削減の必要性が迫られています。そのため就業規則に「会社は経営状況に応じ、全ての社員の賃金を1割減ずることができる」という内容に変更使用と思うのですが法律上、問題はないでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。

使用者は、従業員の同意を得なくても独自に就業規則を作成することができますが、従業員の意思を全く無視して作成することはできず、就業規則を変更する場合も同様です。

ご質問のように、就業規則を労働者の不利に変更することを不利益変更といえます。

不利益変更が法律上有効とされるには、変更の必要性や変更の程度と変更後の水準を考慮する他に、不利益が生じている場合に代償となる措置が取られているかどうか、従業員に対して十分な説明を行っているかどうか、などの「合理的な理由」が存在しなければなりません。

最高裁は、就業規則の不利益変更について、「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利や労働条件に関して実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成または変更については、そのような不利益を労働者に法的に受任させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に、その効力を生ずる」と示しています。

今回のケースは、賃金の低下ですから、より高度な合理性が求められ、無効となる可能性が高いと言えます。



今月の実務スケジュール

- 年末調整書類の配布および回収
- 冬季賞与査定のための人事評価面談
- 年賀はがきの手配
- 得意先への年末挨拶訪問の予定調整
- 御歳暮の準備、発送



連絡先

- ◆所在地：〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9分
- ◆TEL：072-396-4870 (サンキュー労使ハナマル)
- ◆FAX：072-396-4780 (サンキュー労使悩まん)
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com