



これからの採用において 曖昧にできない労働条件

注目トピックス

01 | これからの採用において

曖昧にできない労働条件

働き方改革や労働力人口減少などによりますます人材確保が難しくなった昨今において、今まで曖昧に扱われてきたいくつかの労働条件がネックとなることがあります。近年曖昧にできない労働条件について解説します。

特集

02 | 給与を過払いした場合に

労働者から返還してもらえるか

計算のミス等により給与を過払いし、労働者から過払い分を返還してもらう際には注意すべきポイントがあります。

03 | 遺族年金制度等の見直しについて

共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していくため、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の見直しが検討されています。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | ごきげんになる技術（集英社）

ストレスに悩む現代のビジネスパーソンに足りない「ごきげん」になる技術。これはメンタルの安定を保ち、人生を豊かにするものです。元来ネガティブ思考の著者が、その秘訣を解説しています。

社会保険労務士法人パートナーズメニュー より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 労働条件の明示にかかる

現状チェックシート

これからの採用において 曖昧にできない労働条件

採用等の場面において、今まで曖昧に示してきたいくつかの労働条件がネックとなることがあります。近年曖昧にできない労働条件について解説します。

はじめに

働き方改革をきっかけとした労働者の就労意識の変化や昨今の人材不足の流れの中で、今まで曖昧に示されてきた労働条件をそのままにしておくリスクが大きくなってきました。以下、近年特に曖昧にできなくなってきた労働条件を取り上げて説明します。

1. 残業

残業時間は労働者が最も関心を寄せる労働条件の一つですので、特に以下の項目についてできる限り正確に伝えましょう。近年は見込残業時間が法定上限（原則月45時間）を超える労働条件は好まれないため、できるだけ所定労働時間内で業務を終了できるように仕事の割り当て等を工夫した方が良さそうです。

項目	内容
残業の有無	残業があるか、全くないか
平均残業時間	残業が平均して月何時間あるか
休日出勤	休日出勤の有無、頻度
固定残業制度	固定残業制度の有無、ある場合何時間分の残業代に相当するか
変形労働時間制・裁量労働制等	1ヶ月変形制、裁量労働制や事業場外みなし労働時間制など、イレギュラーな制度があるか
その他	残業に許可を要するか、始業前・終業後が残業扱いとなる基準など

2. 転勤・出向・業務の変更

転勤や出向の有無、業務変更の可能性について、2024年4月からの法改正により「就業場所と業務の変更の範囲」を書面で明示しなければならなくなりました。つまり、**転勤等の対象となるか否か、転勤対象ならばどこに転勤する可能性があるかを書面で知らせなければなりません**。また、職種を限定しないいわゆる総合職として採用する場合などは、部署が変わる可能性も含めて知らせなければなりません。

近年では労働者側の交渉力が強くなっているため、「転勤をするくらいなら転職する」という意見も珍しくありません。また、総合職採用から「ジョブ型雇用」へ移行しつつある流れも踏まえると、転勤や業種変更についてはより一層の慎重な説明が求められるでしょう。

現実的には就業規則などで転勤や配置転換の可能性について規定しつつ、個人の希望やニーズも考慮しながら柔軟に転勤や業務の変更をしていくことを心がけましょう。

3. 副業とリモートワーク

日本型終身雇用が終焉に向かう中、**副業の可否**は若年者の採用活動に大きく影響すると言われています。副業をする意向のある労働者の割合は今後ますます増えていく傾向を考慮すると、副業の許可や承認について明確な基準を設けておくといいでしょう。

具体的には、副業について以下のような事項をきちんとルール化しておくといいでしょう。

副業 NG の業種	例：同業他社、性風俗等
限度時間	例：本業と合計して週〇〇時間等
税の申告	例：確定申告のサポート体制等

また、**リモートワークの可否**も採用に大きく影響します。全部または一部リモートワークを許可するのか、許可する場合どのように報告や連絡のルールを定めるか、業務に使用する機材の貸与や購入補助はあるのか、または営業秘密情報保護のためのルール等について明確にしておくといいでしょう。

リモートワークを運用するためには**タスクの期限と品質管理の仕組み**も重要です。働きぶりが見えない分、業務効率を落とさないための対策も考えておきましょう。

給与を過払いした場合に 労働者から返還してもらえるか

計算のミス等により給与を過払いし、労働者から過払い分を返還してもらう際には注意すべきポイントがあります。

はじめに

計算のミスにより給与を過払いした場合は、労働者に返還を求めることになりますが、返してもらうためにはいくつか注意点があります。

過払い給与返還の法的根拠

過払い給与の返還に関しては、以下の民法の規定が関係してきます。

(不当利得の返還義務)

第 703 条 法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者(以下この章において「受益者」という。)は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う。

この規定は、簡単にいうと「法律により本来受け取るべきでない人が受け取ったお金は返還しなければならない」というもので、給与・雇用に関連したケースとしては、例えば以下のようなパターンが考えられます。

- 振込の間違いによる過払い
- 住宅手当や家族手当の支給基準に当たらない期間に受け取った当該手当
- 通勤経路を偽り受け取っていた通勤手当
- 割増賃金の計算間違いによる過払い
- 横領など不正に得た金銭

過払い給与返還の法的根拠

過払いとなった給与(=不当利得)の返還を求める際は、以下の4つの要件を満たす必要があります。

1. 他人の財産または労務によって利益を受けること
2. 他人に損失を及ぼしたこと
3. 1の利益と2の損失との間に因果関係があること
4. 1の利益に法律上の原因がないこと

これは、「もらうべきでないお金が会社から労働者に渡っていること、そこに法律上の根拠がないこと」が証明できれば返還請求できるという意味であり、**会社側の過失の有無は関係がない**点に注意が必要です。

つまり法律上は「**給与計算間違いをしたのは会社のせいだから返還に応じない**」と労働者は主張できないことになります。

実際の対応策

過払いが労働者の不正によるものであった場合はとにかく、会社側が給与計算間違いをした場合にはその根拠を示して丁寧に対応する必要があるでしょう。

具体的には、給与計算間違い等による過払い給与は以下のような手順で返還をしてもらいましょう。

1. 計算間違いについて詫びつつ、就業規則、労働条件通知書などの根拠となる書類を示し「受け取るべきでないお金」であることを説明し、納得してもらう
2. 返還方法について、分割返還も含めて協議する(労働者の同意なく給与から返還金を天引きすることはできません)
3. 納得してもらえない場合、会社の計算間違いの過失分を考慮して返還金の減額なども検討する

その他の注意点

住宅手当や家族手当、通勤手当の支給基準を就業規則や労働条件通知書で明確に労働者に周知していない場合は、民法 703 条に基づく返還請求権が生じない可能性もありますので、支給基準をきちんと周知するように気をつけましょう。

遺族年金制度等の見直しについて

社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していくため、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の見直しが検討されています。

はじめに

現行の遺族年金制度は、「夫が働き、専業主婦等の妻を扶養する」という家庭を想定しており、性別により受給要件・内容に差が設けられていますが、この度時代の変化に合わせて遺族年金制度の見直しが検討されています。現行制度と見直しの概要について解説します。

現行の遺族年金制度

現行の遺族年金制度は、大きく「遺族基礎年金」と「遺族厚生年金」に分かれます。遺族基礎年金は国民年金の被保険者が死亡したときに子のある配偶者または子（子には年齢等制限あり）に支給され、遺族厚生年金は厚生年金被保険者等が死亡したときに子のある妻または子、子のない妻、孫、並びに一定の要件を満たす夫または家族に支給されます。

遺族基礎年金が「子のある配偶者」を対象とした年金給付であることと比較して、遺族厚生年金は「夫は配偶者が亡くなったとしても自らの就労により生計を立てることができる」という考えの下で、**夫は55歳以上でないと支給されません**。逆に、「妻は独力で生計を立てることが難しい」という考えにより、**子のない妻に対しても支給される※**という制度上の男女差が設けられています。

※注)子のない夫も妻の死亡当時55歳以上であれば受給権がある

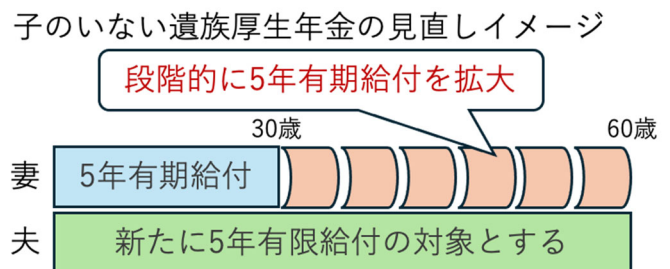
具体的には、子のない場合の遺族厚生年金について、現行制度では夫婦で以下のような違いがあります。

夫	配偶者の死亡当時 55 歳以上の場合支給される（支給開始は 60 歳から）
妻	①配偶者の死亡当時 30 歳未満の場合は、5 年間の有期給付②配偶者の死亡当時 30 歳以上の場合は、無期の給付

見直しの方向性

今回見直しの対象とされるのは**子どもがない世帯に対する遺族厚生年金**です。20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、夫婦どちらも**5年間の有期給付**とすることが検討されています。

具体的には、50代未満の夫を「5年間の有期給付」の対象としつつ、妻が30歳未満に死別した場合の「5年間の有期給付」の対象年齢を下図のように段階的に引上げを徐々に行うことが見込まれています。



その他の見直し案

【死亡時分割制度】

5年有期給付化により受給額が減少することをケアするため、現行制度の離婚分割を参考に、死亡者との婚姻期間中の厚年間に係る標準報酬等を分割する**死亡時分割（仮称）**の創設が検討されています。

【収入要件の廃止】

有期給付の遺族厚生年金の受給対象者を拡大するため、現行制度における生計維持要件のうち**収入要件の廃止**が検討されています。

【有期給付加算】

現行制度の遺族厚生年金額（死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3に相当する額）よりも金額を充実させるための**有期給付加算（仮称）**の創設が検討されています。

ごきげんになる技術

佐久間宣行（著）

単行本：192 ページ

出版社：集英社

税込価格：1,540 円（税込）

はじめに

思考や不安との向き合い方を通じて学んだ「ごきげんになる技術」を解説しています。メンタルを安定させるための具体的な方法や、ストレスを減らす工夫にはどのようなものがあるのでしょうか。

ゴキゲンの本質とは？

「ごきげん」と聞くと、いつも笑顔で快活な状態を思い浮かべるかもしれません。しかし、佐久間宣行氏が本書で定義する「ごきげん」とは、そうした表面的なポジティブさではなく、心の安定とブレない軸を持つことを指します。

つまり、ごきげんは生まれ持った性格ではなく、自らが意識して作り出せるものだということです。

“最近、トップクラスにゴキゲンな人とは「この人のために頑張りたい」という気持ちになる人なんじゃないか、と思うんです。”

ネガティブ思考を武器にする

筆者は元来ネガティブな思考が強く、それが長い間自分を苦しめてきたと告白しています。しかし、ネガティブ思考をただの「欠点」として捉えるのではなく、逆にそれを武器に変えることができると解説しています。

ネガティブ思考は、リスクや失敗の可能性を徹底的に洗い出すための優れたツールです。実際、筆者は仕事において事前に徹底した準備を行い、最悪の事態を想定することで、他の人が見逃しがちな問題点を発見し、結果としてチームを支えてきました。

本書では、ネガティブ思考を自分のメンタルを整えるための「ワクチン」として活用し、心の安定を保つための具体的なアプローチを紹介しています。つまり、ネガテ

ィブな感情も上手に活かすことで、安定した「ごきげん」を維持することが可能になるということです。

Q：世間も友人のこともつい批判的に見て、結果自己嫌悪する自分がいます。どうしたら抜け出せますか？

A：ジャッジするエネルギーは自分のためだけに使う、と決めよう

他人にこそポジティブ思考

他者との関係は、自分の「ごきげん」を左右する大きな要因です。筆者は、他人を批判的に見るのが自己嫌悪に繋がり、心の安定を崩す原因になると指摘しています。これに対して、周囲との健全な関係を築くためには、「褒めること」を積極的に取り入れることが有効です。

他人の良いところを見つけ、それを言葉にして伝えることで、自分の気持ちもポジティブに変わり、相手との信頼関係も深まります。褒めることは相手だけでなく、自分自身のメンタルにも良い影響を与えます。

このような習慣を身につけることで、他者に対する視点が自然と柔らかくなり、健全な人間関係を築くことができます。結果として、自分の「ごきげん」を保つための大切な基盤が整うのです。

“人を褒めるって、すごくエネパ（エネルギーパフォーマンス）もコスパもいい。僕にとっては最強の趣味なんです。”

本書は、ネガティブな感情を無理やりポジティブ思考で上書きするのではなく、むしろその感情をうまく活用し、自分を大切にしながら心の安定を保つ技術を学べる一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のニュースレターはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人パートナーズメニュー	
代表社員（共同代表）	源田裕久 田巻訓一
所在地	〒326-0814 栃木県足利市通 3 丁目 2757 足利商工会議所 1 階
営業時間	平日 9:00-18:00（土日祝日対応可）
電話	0284-64-8735
FAX	0284-64-8736
メール	info@pmenu.onmicrosoft.com

代表社員（共同代表）よりあいさつ

まだまだ日中は厳しい暑さですが、日が沈むと空気も和らぎ、少しずつ秋の気配が感じられるようになりました。本号では、労働条件の明確化について解説させて頂いておりますが、特に転勤・出向・配置転換につきましては、本年4月の労働基準法改正によって勤務場所や従事すべき業務内容などを明確化しなくてはならなくなり、結果、労働者の意向をかなり尊重しなくてはならない風潮が出てまいりました。勿論、人事権は企業側にあるのですが、懲戒として配置転換を行うことの可否も判断が分かれているようです。実際には今後の判例などを待たなくてはなりませんが、適切な対応をしないと裁判で負ける可能性が出てまいりますので、労務管理におけるリスクマネジメントとして留意されてください。お困りごとがあれば、お気軽に弊社までご相談ください。

源田

労働条件の明示にかかる 現状チェックシート

2024 年版チェックシート

労働条件の明示を適法にできているか、または現在の労務管理にリスクがないかを確認ためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	入社時や条件変更時に労働条件通知書または雇用契約書を交付していますか？		
2	残業の有無や見込み時間、最近の残業時間の実績を労働者に伝えていますか？		
4	固定残業制度について、見込み時間やオーバーした場合に差額を支払う旨伝えていますか？		
5	労働時間をタイムカードなどで管理していますか？		
6	転勤の可能性がある場合、転勤先を示していますか？		
7	職種の変更の可能性がある場合、変更先を示していますか？		
8	副業の許可基準を明確にしていますか？		
9	リモートワークの許可基準を明確にしていますか？		
9	その他、労働条件の明示に関連して相談がありましたら記載してください。 ()		

FAX のご返送は **0284-64-8736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			