

輸送リーダー

特集Ⅰ フルノンステップEV路線バス
エルガEV誕生

特集Ⅱ 6×4 大型カーゴの新定番
ギガ低床3軸車



巻頭言・業界羅針盤

物流DX(人財教育編)

— 管理者教育と現場の多能工化 —

輸送企業のKPIマネジメント

庫内業務における

KPIを活用して効率化

明日の物流DX戦略

[物流DX実践ガイド①]

物流DXは事業の成長と

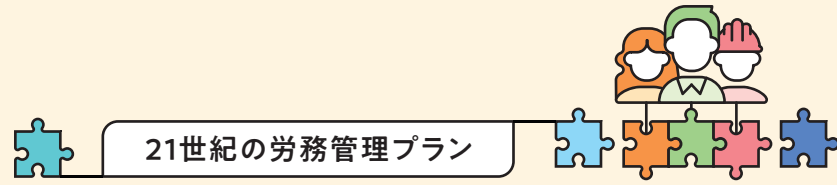
顧客満足を実現する手段

発車往来!バスステーション

地域の公共交通機関として

収益力の強化に努め

地域の発展に貢献する



労働条件明示のルール変更

新たに追加された明示事項について

一般社団法人SRアップ21 愛知会
社会保険労務士 鷲野 裕子=文

労働条件明示のルール変更！

2022年4月から、労働基準法施行規則と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴い、労働条件の明示事項等が変更されることとなりました。すでに雇用している労働者に対しては、改めて新たな明示ルールに基づいて労働条件を明示する必要はありません。新たな明示ルールは、施行日である2024年4月1日以降に締結された労働契約について適用されるものです(図1参照)。もっとも、これを機会に労働条件に関する理解を深め、内容を確認することは望ましいことです。

図1:労働契約の締結・変更のタイミングの労働条件明示事項を追加

明示タイミング	新しく追加された明示事項
労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	① 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	② 更新上限の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
無期転換ルール*に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	③ 無期転換申込機会 ④ 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。

*同一の使用人との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

(1)なぜ、労働条件通知書(労働契約書)が大事なのでしょう。

⇒会社は、労働者と労働契約を結ぶ際に労働条件を明示しなければならない。

【労働条件通知書とは】

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の条件(契約内容)について、お互いが納得した上で「働きます」「雇います」と交わす約束を「労働契約」と言います。条件については、働く人と会社の合意で決めるのが基本です。が、低い給料や長い残業時間など、とても悪い条件になってしまうことがないように、労働基準法でルールを決めています。働き始めたら、給料、労働時間、

仕事の内容など、あらかじめ示された労働契約の内容と実際の労働条件が違っていったなどのトラブルがないように、労働条件の明示が義務づけられているわけです。雇用中に問題化しなくても、退職時に

残業時間が多かった、有休休暇がもらえていない、仕事の内容が希望していたものではなかったなどという争いになることがないように、最初にきちんと労働条件を相互に確認しあってから働くということは、とても大切なことです。

特に重要な図2の6項目については、口約束だけではなく、原則として書面を交付しなければいけません。また⑦については、昇給がある場合は「有」で時期や基準、ない場合は「無」と表示。また、パートタイム労働法では昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無は文書等交付が義務づけられています。

定めがある場合は明示をしなければならない事項は図3のとおりです。

図2:労働条件の明示 その1

必ず明示しなければならないこと
原則、書面で交付しなければならないこと
① 契約期間に関する事 ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事 ③ 就業場所、従事する業務に関する事 ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事 ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事 ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む) ⑦ 昇給に関する事

図3:労働条件の明示 その2

定めをした場合に明示しなければならないこと
① 退職手当に関する事 ② 賞与などに関する事 ③ 食費、作業用品などの負担に関する事 ④ 安全衛生に関する事 ⑤ 職業訓練に関する事 ⑥ 災害補償などに関する事 ⑦ 表彰や制裁に関する事 ⑧ 休職に関する事

(2)では、今回の改正点についてみていきましょう。

⇒就業場所・業務の変更の範囲が追加されました。

労働条件の明示義務は、すべての労働者(正社員、パート・アルバイト、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者等)が対象です。

①就業場所・業務に限定がない場合

図5:【就業場所】記載例

(雇入れ直後)仙台営業所	(変更の範囲)会社の定める営業所
(雇入れ直後)広島支店	(変更の範囲)海外(イギリス・アメリカ・韓国の3カ国)及び全国(東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇)への配置転換あり
(雇入れ直後)本店及び労働者の自宅	(変更の範囲)本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後)福岡事務所及び労働者の自宅	(変更の範囲)会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

図6:【従事すべき業務】記載例

(雇入れ直後)広告営業	(変更の範囲)会社内でのすべての業務
(雇入れ直後)原料の調達に関する業務	(変更の範囲)会社の定める業務
(雇入れ直後)店舗における会計業務	(変更の範囲)すべての業務への配置転換あり

②就業場所・業務の一部に限定がある場合

図7:【就業場所】記載例

(雇入れ直後)十三出張所	(変更の範囲)淀川区内
(雇入れ直後)豊橋	(変更の範囲)愛知県内
(雇入れ直後)東京本社	(変更の範囲)東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後)山科事業所	(変更の範囲)原則、京都市内(ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

今回は有期契約労働者との契約についての追加事項についてご説明します。

出展:厚生労働省作成資料

◎「労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか?」 ◎「労働基準法の基礎知識」 ◎「求職者のみなさま 企業から受ける労働条件明示のルールが変わります!」

一般社団法人 SRアップ21 (https://www.srup21.or.jp)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。

図4:最低限明示しなければならない労働条件

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後)一般事務 (変更の範囲 ●●事務) …①
契約期間	期間の定めあり(2024年4月1日~2025年3月31日) 契約の更新 有(●●により判断する) 更新上限 有(通算契約期間の上限 ●●年/更新回数の上限●●回) …③
試用期間	試用期間あり(3カ月)
就業場所	(雇入れ直後)東京本社 (変更の範囲 ●●支社) …②

ト、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者等)が対象です。

「就業場所と業務」とは、通常就業することが想定されている就業の場所と、通常従事することが想

定されている業務のことです。テレワークを行うことが通常想定される場合は「変更の範囲」として、労働者の自宅やサテライトオフィスなど明示しましょう。

図8:【従事すべき業務】記載例

(雇入れ直後)施設警備	(変更の範囲)施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後)運送	(変更の範囲)運送及び運行管理
(雇入れ直後)商品企画	(変更の範囲)本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務(ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務)
(雇入れ直後)介護業務	(変更の範囲)介護業務、介護事務(介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

③完全に限定(就業場所や業務の変更が想定されない場合)

図9:【就業場所】記載例

(雇入れ直後)旭川センター	(変更の範囲)旭川センター
(雇入れ直後)金沢駅西通り店	(変更の範囲)変更なし
(雇入れ直後)品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲)品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
テレワーク就業規則 第4条テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。第5条在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所(会社が認めた場所に限る。)において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。	

図10:【従事すべき業務】記載例

(雇入れ直後)理美容業務	(変更の範囲)理美容業務
(雇入れ直後)ピッキング、商品補充	(変更の範囲)雇入れ直後の従事すべき業務と同じ