



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q

従業員が入社した後に、経営者との間で労働条件に齟齬が生じて、トラブルになると困ります。誤解の無いように、きちんと労働契約を結びたいと思いますので注意点を教えてください。

A

人はそれぞれ価値観が異なりますから、予めしっかりと約束しないとトラブルになりやすいです。労働契約と言うと堅苦しい感じがしますが、働く前にお互いに約束した内容を確認しておくことが大切なので、法律に定められていると思って下さい。実は、2024年4月から労働条件の明示ルールが変わります。

改正のポイントは次の通りです。

全ての従業員に対する明示事項

・就業の場所・業務の変更の範囲を明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の範囲の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要。

有期契約労働者に対する明示事項等

①更新の上限の明示

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間又は更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要。

更新上限を新設・短縮する場合の説明
(雇止め告示の改正)

下記の①②の場合は、更新上限を新たに設ける、又は短縮する理由を有期契約労働者に予め(更新上限の新設・短縮をするタイミングで)説明することが必要。

- ①最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ②最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

②無期転換申し込み機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨

(無期転換申込機会)の明示が必要。

③無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要。

均衡を考慮した事項の説明

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)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らない。

約10年前の2013年4月に、有期労働契約の労働者でも通算5年を経過すれば、無期労働契約に転換する申込みができるようになり、労働者が申し込んだ場合使用者は拒むことができないという法改正があったのを覚えていらっしゃいますか?

この申込みができることを知らない、または知っていても申し込まない労働者が多いため、労働契約締結のたびに確認するよう、今回の法改正(労働基準法施行規則5条)がされました。

パートなどの有期雇用の方から「無期転換の申込み」があったら、正社員にシナクなくてはならないのではなく、労働条件を変えずに「無期労働契約」を結べば良いという意味です。例えば時給1,200円の有期雇用のパートが無期転換の申込みをした場合、時給1,200円のパートのまま無期雇用となります。人材不足の折、長く働いてくれるのは歓迎したいですね。無期雇用をことさら警戒する必要はないと思います。

また、配置転換についても明示が必要になりました。就業規場所や職種の変更はトラブルも多く、最近是不必要に転勤をさせないような流れがありますので、明記が必要ですね。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980