



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 来月新人が入社します。雇用契約書を正しく結ばないと後でトラブルになると聞きました。気を付ける点はありますか？

A 実は来月から「労働基準法施行規則」 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正され、明示すべき労働条件が追加されます。入社時の雇用契約書はもちろん、募集や職業紹介業者へ求人申し込みをする際にも明示する必要があります。

追加される明示事項は次の通りです(労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要)

働く全ての労働者に対して

1 就業場所・業務の変更の範囲

① 就業場所・業務に限定がない場合

▶就業場所【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 広島支店(海外及び全国へ配置転換あり)

▶従事すべき業務【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 広告営業(会社内の全ての業務)

② 就業場所・業務に一部に限定がある場合

▶就業場所【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 豊橋(愛知県内)

▶従事すべき業務【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 運送(運送及び運行管理)

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)

▶就業場所【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 品川オフィス及び在宅勤務(変更なし)

▶従事すべき業務【雇入れ時(変更の範囲)】

例) 運送(雇入れ時と同じ)

④ その他の場合

一時的に限定がある場合など、就業規則等により明示することが考えられます。

有期契約労働者に対して

2 更新上限に関する事項

▶更新上限(更新回数や通算年数の上限)がある場合は、その内容の明示が必要

▶更新上限を新設・短縮しようとする場合は、あらかじめ労働者に文書・面談等により説明が必要

3 無期転換に関する事項

① 無期転換申込機会の書面明示

▶「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、「無期転換を申し込みすることができる」旨を書面により明示する必要がある

▶有期雇用者からの相談体制を整備する

② 無期転換後の労働条件の書面明示

▶「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示する必要がある

③ 均衡を考慮した事項の説明に務めること

▶例) Aさんは無期転換後も業務内容が以前と変わらず(レジや接客)、店舗の運営には責任がない。一方正社員はレジや接客、発注に加え店舗運営に責任があり、クレーム処理も行う。

など、「業務の内容と責任の程度」の違いを考慮し給与水準を決めている等の説明をしましょう。

今回の改正は、入社後に自分のやりたい仕事に就けるか、転勤はどの範囲かと言った、大切な労働条件をはっきりとさせるという意味で、とても大切な改正だと思います。

私も夫が全国転勤だったので、若い時は様々な都市に行けて良かったですが、両親が年老いてくると「地元で暮らしたい」と思いました。

また、有期契約労働者は入社して5年間経つと無期転換を会社に申し込むことができるのにも関わらず、労働者が知らない為に不安定な働き方(いつ契約が切られるかわからない)を強いられることがあり、トラブルとなっています。それを防止するためにも説明が必要となります。

新しい労働条件明示ルールに基づいた「モデル労働条件通知書」がダウンロードできますので、総務ご担当の方はぜひお使い下さい。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

Tel 043-273-5980