

PICKUP LAW NEWS

労働条件の明示に関するルールが変更されます

従業員を採用するとき、使用者は必ず労働条件通知書を交付して労働条件を明示する必要がありますが、この労働条件の明示に関するルールが2024年4月から改正されます。

会社で労働条件通知書のテンプレートを使っている場合には見直す必要がありますので注意しましょう。



改正点

改正のポイントは大きく分けて以下の4つです。

- ① 就業場所・業務の変更の範囲の明示
- ② 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示
- ③ 無期転換申込み機会の明示
- ④ 無期転換後の労働条件の明示

同時に職業安定法施行規則も改正され、従事すべき業務の変更の範囲、就業の場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項が募集時等に明示すべき労働条件として追加されました。

今回は、全ての企業にかかわる「就業場所・業務の変更の範囲の明示」について解説します。

労働条件の明示とは

使用者（会社）は労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示する義務があります。

労働条件の明示は、従業員が自分の労働条件を書面で確認し、納得・安心して働くために義務付けられています。

明示すべき事項は労基法で以下のとおり定められています（⑦～⑭は定めを設ける場合に限る。）

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務
- ④ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等
- ⑤ 賃金、昇給
- ⑥ 退職
- ⑦ 退職手当
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
- ⑩ 安全及び衛生
- ⑪ 職業訓練
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助
- ⑬ 表彰及び制裁
- ⑭ 休職

このうち、①～⑥（昇給は除く）については、書面（労働条件通知書）を交付することにより明示しなければなりません。

今回の改正は、③の「就業の場所及び従事すべき業務」に関するものです。

改正内容

これまで、労働条件の明示の際には雇入れ直後の就業場所と業務を記載しておけば問題ありませんでした。

2024年4月以降は、これに加えて「変更の範囲」についても明示が必要になります

変更の範囲とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

たとえば雇入れ直後は福岡営業所で勤務するが、将来は北九州や山口の営業所に配置転換される可能性がある場合、

```

=====
(雇入れ直後)
福岡営業所

(変更の範囲)
北九州営業所、山口営業所
=====

```

と記載しなければなりません。

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にする必要があります。

たとえば、

```
=====
(雇い入れ直後)
福岡営業所

(変更の範囲)
原則、福岡県内（ただし九州他県及び山口県に事務所が新設された場合、当該事務所に移動することがある。）
=====
```

また、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所(自宅など)を明示する必要があります。

従事される業務に関しても同様に、ドライバーとして採用するが、将来は運行管理の業務に配転する可能性がある場合、

```
=====
(雇い入れ直後)
運送

(変更の範囲)
運送及び運行管理
=====
```

と記載しなければなりません。

雇い入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、

```
=====
(変更の範囲)
変更なし
=====
```

あるいは

```
=====
(変更の範囲)
雇い入れ直後の従事すべき業務と同じ
=====
```

などと明確にする必要があります。

配転命令への影響

労働契約締結時あるいは更新時に明示されていなかった場所や業務に配転することは、個々の労働者の同意が得られれば問題ありません。

問題となるのは同意が得られなかった場合です。

会社は配転命令権を有しており、日本では業務上の必要性があれば配転命令権がある程度広く柔軟に認められてきました。

ところが法改正後は、労働条件通知書

で変更の範囲が限定されていること(限定合意)を理由に従業員が配転命令を拒否するなどのトラブルが予想されます。

特に正社員は将来の勤務地や職務内容を予測することが容易ではないため、慎重な対応が求められます。

そこで正社員については基本的に「(変更の範囲)会社の定める営業所」と記載し、配転の余地を広く残しておくのが無難だと思われます。

他方で、近年若い世代を中心に転勤に対する抵抗感が強まっていることを背景として、総合職でも転勤をなくしたり転勤者に一時金を支給する企業が大企業を中心に増えています。

そもそも転勤がないことを理由に中小企業を志望する人は多いので、採用時に転勤の可能性を伝えることで人材が集まらない事態も想定されます。

今回の法改正を単なる書式の変更だけではなく、企業全体の人事戦略にもかかわる問題として受け止め、人材戦略を練ることが求められています。

TOPIC

ジャニーズ性加害問題から考える中小企業のコンプライアンス

旧ジャニーズ事務所の創業者であるジャニー喜多川氏の性加害問題は国内外のメディアで大きく報道され、日本の芸能界の問題点が浮き彫りになりました。

「児童に対する性加害」という重大な人権侵害が大手芸能事務所創業者により行われてきたことは極めて深刻な問題です。

この問題を受けて、各スポンサー企業が旧ジャニーズ事務所所属のタレントの起用や出演を相次いで見合わせたことも注目されました。

「タレントに罪はない」という意見もありましたが、長年にわたり人権侵害行為を行ってきた事務所と取引を続けることは自社のモラルを問われることになりかねないという判断があったと考えられます。

近年、大企業を中心に、法令違反を犯した企業やコンプライアンス違反が疑われる企業との取引を避ける風潮が広がっています。コンプライアンスに問題のある企業と取引をすることは、その企業の活動に資金を提供することを意味するからです。

企業規模が大きくなればなるほど取引先のコンプライアンスを厳しくチェックする傾向があります。

これは中小企業においても無関係な話ではありません。

自社の法令違反を放置していると大口の取引先から取引を拒絶され、経営に大きな影響が及ぶ可能性があります。

中小の運送会社の経営者から、大口の荷主ほどドライバー労働時間の管理や貨物自動車運送事業法の順守を厳しくチェックするという話を聞いたことがあります。

コンプライアンスに問題のある運送会社に運搬を依頼して、その会社が重大な事故を起こせば、荷主が責任を問われるおそれがあるからだといいます。

運送会社では未払い残業代が高額になりやすく、労務管理が不十分な会社が複数の残業代請求を受けると会社の存続を揺るがす事態になりかねないことから、そのような会社との取引を避ける意図もあると思われます。

特商法や食品衛生法などの法律では、

法律に違反した企業名を行政庁に公表させる制度が定められています。

たとえば特商法(特定商取引に関する法律)では、法務大臣が業務停止命令を行った場合にその旨を公表しなければならないことが定められています(同法第8条第2項等)。

これは企業名を公表することにより取引の安全を確保する趣旨の制度です。

企業にとっては罰金などの処分よりも企業名を公表されて取引先に取引を停止されることの方がずっとダメージが大きいため、行政が公表制度を活用することは当然のことでしょう。

これまで一部の中小企業では、多少の法令違反があってもやむを得ないという一種の甘えがあったかもしれません。しかし昨今では、企業規模を問わずコンプライアンスの遵守が不可欠なものになっています。

安定した経営のために、顧問弁護士など外部の専門家を活用して労務管理や契約書の管理を徹底することをおすすめします。

INFORMATION

ビル名が変更になりました

弊所福岡オフィスが入居しているビルの名称が「NMF 天神南ビル」から「TT 天神南ビル」に変更となりました。

これに伴い、事務所パンフレットやホームページ等の表記を順次変更いたしました。

旧名称の「えぬえむえふ」は発音しづらく、お電話では「N は日本の N、M はマクドナルドの M ...」と1文字ずつお伝えしなければいけないこともありました。

そのため事務所内では「新名称の方がよい」という声も上がっているようです。

弊所のお越しの際には、「BiVi 福岡向かいのミニストップが入っているビルの最上階」と覚えていただければと思います。



INFORMATION

年賀状について

このたび弊所では、これまで年始のご挨拶にお送りしていただきました年賀状をお控えさせていただくことといたしました。

誠に恐縮ではございますが、ご理解承りますとともに、今後とも変わらぬご厚誼の程、お願い申し上げます。

