

2024年4月からの 労働条件明示の法改正について

注目トピックス

01 | 2024年4月からの 労働条件明示の法改正について

来年4月から労働条件通知書、雇用契約書に記載すべき内容(労働条件明示のルール)が改正されます。特に有期契約で雇用をしている場合に注意が必要となります。

特集

02 | 試用期間と解雇の注意点

入社から一定期間を試用期間として取り扱うことは一般に行われていますが、その取り扱いにはしばしば誤解があります。試用期間と解雇の注意点を解説します。

03 | 男性育児休業の「最適解」を考察する

男性育児休業は日本において徐々に普及し、給付も拡充していますが、そもそもの目的である次世代育成支援も踏まえた上での最適解は何かについて考察します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 頭のいい人が話す前に考えていること (ダイヤモンド社)

何かを相手に説明したとき「もっとわかりやすく話してほしい」と言われた経験はありますか？
本書では、頭の良い人が話す前に考えている「7つの黄金の法則」が紹介されています。



1. とにかく反応するな
2. 頭の良さは他人が決める
3. 人はちゃんと考えてくれる人を信頼する
4. 人と闘うな、課題と闘え
5. 伝わらないのは話し方ではなく考えが足りないせい
6. 知識は誰かのために使って初めて知性となる
7. 承認欲求を満たす側に回る

特に重要なのは、「2.頭の良さは他人が決める」です。学生時代は、「テストの点数や高偏差値の大学への可否」＝「頭のいい人」の指標でしたが、社会に出るとその基準はなくなります。人は頭のいい人の話を聞こうとします。周りから頭のいい人と認められれば、あなたの話はもっと注目され、理解されるでしょう。相手が理解しやすく（自分が理解されやすく）円滑に意思疎通できる方法が体系的に書かれている、全ての働く人にオススメの一冊です。

2024年4月からの労働条件明示の法改正について

来年4月から労働条件通知書、雇用契約書に記載すべき内容(労働条件明示のルール)が改正されます。特に有期契約で雇用をしている場合に注意が必要となります。

はじめに

2024年4月から入社等の場面における労働条件明示の際に契約書などに記載すべき内容が改正となります。主に有期労働契約の更新についての改正となるため、パートや契約社員を雇用している場合は注意が必要です。

背景

今回の法改正の前提にあるのは、主に有期労働契約の無期転換ルール(同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えると、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約〔無期労働契約〕に転換するルール)です。

2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が無期転換ルールの対象となるため、現時点で通算5年を超えている有期労働契約はこの無期転換ルールの対象となります。

法改正の内容①：有期契約労働者に対する明示事項等

①更新上限の明示

2024年4月から、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または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

実際には更新上限を定めていないことの方が多いと思われそうですが、新たに更新上限を新設したり、今までの更新上限を短縮したりする場合にはその理由をあらかじめ有期契約労働者に説明することが必要になります。

予想される問題としては更新の上限を新たに定め説明した場合に、その説明に労働者が納得しない可能性があります。法律上はあくまで「説明義務」を謳っており、

個別の労働者の同意までは求めていませんが、あまりに一方的な更新上限の設定は労働者の反発を招く可能性があります。また、無期転換ルールの対象となる労働者であれば、更新上限の説明に納得しない労働者からの無期転換申請がなされることにもなるでしょう。更新上限の説明の妥当性に関する厚生労働省の方針や告示が公表され次第ご案内します。

②無期転換申込機会の明示

「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)が必要になります。つまり、「あなたは勤続が通算5年となるため、無期転換申し込みをできます」と伝えなければならないということです。

③無期転換後の労働条件の明示

上記②と合わせて、「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になります。つまり、「無期転換を選んだ場合の労働条件はこれです」と伝える必要が出てくるということです。この無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たっては他の通常の労働者(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※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こととなります。

※例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など

法改正の内容②：就業場所・業務変更の範囲に関する明示

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

試用期間と解雇の注意点

入社から一定期間を試用期間として取り扱うことは一般に行われていますが、その取り扱いにはしばしば誤解があります。試用期間と解雇の注意点を解説します。

はじめに

試用期間という言葉は一般的に用いられていますが、その取り扱いについては、しばしば「試用期間中であれば解雇してもよい」「試用期間は社会保険に加入させなくて良い」などの誤解があります。法律的な観点から試用期間の注意点を解説します。

基本的な考え方

試用期間とは文字通り「試しに用いる(雇用する)期間」であり、労働者の能力や適性を確認する期間です。法律的に期間の定めはありませんが、適性を確認するという目的からすると3ヶ月~6ヶ月程度とするのが一般的です。1年の試用期間を定めることが直ちに違法となるわけではありませんが、試用期間の趣旨に照らし合わせると一般的に1年は長いでしょう。

試用期間と解雇

試用期間については諸説ありますが、現在は「**解約権留保付労働契約説**」が有力とされています。つまり試用期間は、会社側からの解約=解雇の権利を留保した労働契約の状態であるという考え方です。

労働契約法第16条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定められていますが、試用期間中であっても解雇には変わりがないので同様の「合理性・社会通念上の相当性」は求められます。ただし試用期間は「適性判断の結果解約する可能性が示されている期間」であるために、その範囲は通常の解雇より少し広く考えることができるでしょう。なお「協調性の欠如」などの解雇理由は立証が難しいため、できるだけ業務に対する具体的な不適性を理由としたいところです。

試用期間満了をもって解雇をする場合は、次のポイント

に注意しましょう。

- (1) 試用期間であること、適性を確認する目的であることあらかじめ労働者に明示する
- (2) 適性を確認する際の判断基準をあらかじめ労働者に明示する(勤怠状況、技術テストの可否、指導に対する改善の程度など)
- (3) 解雇回避の努力をする(面談や指導を実施し記録を残す、改善のために課題の提出をさせるなど)
- (4) 雇い入れから14日を経過している場合は30日以上前(かつ試用期間満了前)に解雇を予告する

有期労働契約との相性

試用期間は「長く働く上での適性を確認する」という意味合いがあるため、無期労働契約を前提としています。有期労働契約の場合は原則としてその契約期間中の雇用を約束していますので、契約期間の一部に試用期間を設定して適性を判断することは馴染みません。

有期労働契約に試用期間を設定することが直ちに法律違反となるわけではありませんが、前提として有期労働契約と試用期間は相性があまり良くないことを認識しておきましょう。

退職日が試用期間満了日を過ぎて良いか

試用期間中に解雇を通告し、実際の退職日が試用期間満了日よりも後になってしまったとしても、解雇ができません。むしろ会社側が真摯に適性判断のための面談や改善のために指導をしていたかという実績の方が重要です。試用期間内で適性が判断できない場合は試用期間を延長することも可能ですので、無理やり排除しようとするのではなく、一人一人の労働者に対してちゃんと適性判断を行うことを心がけましょう。

男性育児休業の 「最適解」を考察する

男性育児休業は日本において徐々に普及し、給付も拡充していますが、そもそもの目的である次世代育成支援も踏まえた上での最適解は何かについて考察します。

はじめに

男性育児休業は日本においても徐々に普及しており、男性育児休業取得率も 2021 年度雇用均等基本調査で 13.97%と前年度の 12.65%から上昇しています。しかし当然ながら、より良い社会のためには単に取得率アップばかりを目指すのではなく、「男性育児休業が次世代育成という目的にどれだけ役に立っているか」「企業の発展にどれだけ役に立っているか」という視点でも考える必要があるといえるでしょう。男性育児休業が「労働者よし・企業よし・日本社会よし」の三方よしとなるような最適解について考察します。

男性育児休業の問題点

男性育児休業の問題点は大きく 2 つあり、一つは「育児休業期間中の労働力の損失」、二つ目は「男性育児休業の有効性」と言われています。

① 労働力の損失

企業は男性育児休業期間中に働けない間、代替人員などで補う必要があります。代替要員が確保できない場合、他の誰かにしわ寄せが来ることとなります。また、労働者自身から見ても、育児休業期間中にキャリアが分断してしまう恐怖から休業取得を決められないケースもあるでしょう。もちろん、育児休業給付が拡充したとは言え、収入減となることも課題の一つでしょう。

② 男性育児休業の有効性

男性育児休業のデメリットの一つとして「丸一日休んでも家事・育児を実際には手伝わず、男性(父親)がいるとかえって食事の用意などの手間が増える」という女性(母親)側からの声があるようです。幼少期に父親が育児休業をしていないため参考となる男性育児休業モデルがなく「育児休業を取ったとしても何をすれば良いかわからない」ということなのかもしれません。

局所的な休業と時短勤務

前述の問題点を解決する方法として「丸一日休む男性育児休業は産後 8 週以内など局所的に活用し、それ以外は時短勤務をする」という方法はどうでしょうか。育児期間中に男性が担うことのできる育児タスクを列挙してみると、以下のようなものが挙げられます。

- 上の子の保育園、習い事の送迎、学校行事対応
- 家事(掃除、炊事、買い物)
- パートナーの心のケア(話し相手)
- ミルクなどの授乳、おむつ交換
- パートナーの仮眠中の子守

新生児は昼間寝ていることが多く、実は日中にすることは多くないという声があります。育児について特に人手が必要なのは「バタバタする朝の支度」「上の子が学校から帰ってきた後の世話」「夜泣きにより疲弊した母親のケア」など朝晩の時間帯という可能性はないでしょうか。つまり、**母親はパートナーに「朝の出勤を遅らせてほしい」「夕方早く帰ってきてほしい」と思っているケースは多いのですが、一日休業してほしいと望んでいないのかもしれない。**

時短休業と育児休業給付

育児休業給付金制度では、就業した場合は申告が必要です。**就業している日が 10 日を超えて、かつ就業している時間が 80 時間を超えるときは、育児休業給付金は支給されません。**例えば週休 2 日で 9 時から 18 時までが所定労働時間の事業所において男性労働者が **10 時から 15 時まで(実働 4 時間)の時短勤務**をし、月に 20 日勤務した場合実働 80 時間なので、ギリギリ育児休業給付を一部受け取ることが可能です。時短勤務で男性育児をすることは労働者、会社、社会にとっての最適解となりえるのではないのでしょうか。