

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 4月1日からルールが変わる!雇用契約書の対応はお済みですか?
- パワハラなどによる精神疾患の労災基準の変更—主な変更点は?
- 編集後記:フィリピンの弁護士事務所訪問

4月1日からルールが変わる! 雇用契約書の対応はお済みですか?

2024年4月1日に雇用契約に関する新たなルールが施行されます。具体的には、「**労働条件の明示**」に関するルールです。

今までも、労働基準法15条という法律で、従業員を雇用するに当たっては、基本的な労働条件を書面にて従業員に明示しなければならないとされていました。

今回の改正では、今まで明示しなければならないとされていた事項に加えて、いくつかの項目について、明示の対象に加えられることとなります。

まずは、今までのルールをおさらいしましょう。

今までのルール

今までのルールで、従業員に明示しなければならないとされている項目は、以下のとおりです。

- 1 労働契約の期間に関する事項
- 2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- 3 就業の場所及び従業すべき業務に関する事項

4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項

5 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

6 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

7 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項

8 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項

9 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

10 安全及び衛生に関する事項

11 職業訓練に関する事項

12 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

13 表彰及び制裁に関する事項

14 休職に関する事項

このうち、7~14については、定めを設けない場合には、明示しなくてもよいとされています。

実際には、社員が10名以上の企業の場合、就業規則を作成しなければなりませんので、「その他は就業規則による」と記載して、明示義務を果たすこととなります。

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事について
のお問い合わせは、
西村までお気軽に
どうぞ。



この際、就業規則がどこにあるのかについて、きちんと従業員に説明しておくことが必要です。

説明をしていない場合、「就業規則がどこにあるのかは知らない」となってしまう、条件をめぐって従業員との労務トラブルに発展する可能性があります。

新たなルール

4月1日から適用される新たなルールでは、すべての従業員に対して、以下の項目を新たに明示しなければなりません。

・就業の場所と業務内容の変更の範囲

就業の場所と業務内容については、今までのルールでも明示しなければなりませんでした(先ほどの3)。

今回は、**契約する時点での就業場所と業務内容が変更される可能性があるかどうか、変更される可能性がある場合、どのような範囲か**という点まで明示しなければならないということになります。

また、正社員ではなく、契約期間の定めがある有期契約社員については、さらに以下の点についても明示しなければなりません。

- ・更新上限の有無と内容に関する事項
- ・無期転換申込機会、無期転換後の労働条件に関する事項

更新上限については、**契約更新をする回数や期間に一定のルールを設けている場合には、そのことを雇用契約書に記載**します。

例えば、更新の回数を3回までと決めている企業の場合、更新上限の有無とその内容として、「更新上限あり:3回まで」といった記載をします。

次に、無期転換に関する事項ですが、この事項については、**無期転換申込みができる契約時に明示**しなければなりません。

具体的には、雇用を開始してから5年を超える契約のタイミングです。

無期転換ルールについて、詳しくはこちらをあわせてご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/2905/1001/>



明示の方法

明示の方法ですが、**原則として書面**となっています。

したがって、紙ベースで雇用契約書や労働条件通知書を作成して従業員に渡すというのが基本的な方法になります。

もっとも、現在では、従業員側が希望した場合、

- ・ FAX
- ・ メール
- ・ LINEなどのSNSメッセージ(DM)

によって明示をすることもできます。従業員側がFAXを希望することはあまり多くないでしょうから、個人のPCメールにPDFデータを送信する、LINEなどで送るといった方法が多いでしょう。

紙の交付と違って、メールやLINEなどの場合、送ったことが記録として残るので、もらったもらっていないという争いを防ぐことも可能というメリットがあります。

企業の対処法

従業員を雇用している企業の対応ですが、今回のルールは**4月1日以降で契約を新たに締結する従業員、契約の更新をする従業員**との間で適用されます。

そのため、今いる正社員の雇用契約書を全て作り直すということまでは必要ありません。

しかし、これから採用する従業員や更新をする従業員との雇用契約書はこのルールを踏まえたものに修正しなければなりません。

そのため、**ほぼすべての企業で契約書の見直しが必要**になります。

これまで契約書を作成していなかったという企業についても、今回のルール改正で、労働基準監督署も周知はもちろん、調査などを実施することが予想されます。

そのため、自社でどのように作成するのか、検討するようにしましょう。

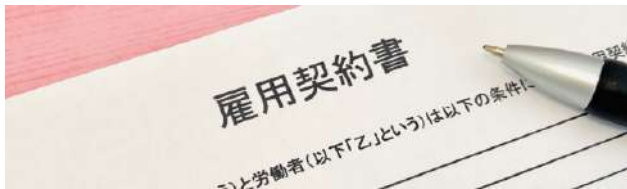
また、同一労働同一賃金の観点から、契約社員については、「業務内容の変更」、「就業場所の変更」をなしとして、正社員と差を設けるという選択もあり得ます。地域限定社員の場合には、「就業場所の変更」の範囲をエリアで限定することになります。



こうした採用戦略の見直しも今回の改正を機に行ってみるとよいでしょう。

デイライトでは、雇用契約書の作成やチェックを行っております。まずはご相談ください。

労働条件の明示について、詳しくはこちらのページもご確認ください。
https://www.fukuoka-roumu.jp/qa/saiyou/qa2_4/



パワハラなどによる精神疾患の労災基準の変更 — 主な変更点は？

いわゆる、パワハラ防止法の成立など、ハラスメントなどによる精神疾患、メンタルヘルスの問題は企業において重要な労働問題の一つとなっています。

この点について、昨年秋から労災の認定基準の変更がなされています。

もともと、精神疾患の労災基準については、2011（平成23）年に発表されている「心理的負荷による精神障害の認定基準について」という基準がありました。

これまでは、うつ病や適応障害などの精神疾患についての労災申請は、この基準を適用して、労災に当たるかどうか、認定が行われていました。

この基準がすでに作られてから10年以上経過したことや精神疾患の労災申請件数が増えていることを受けて、専門家が議論を行って、認定基準の修正がなされました。

主な修正点は以下の点です。

1 業務に関する具体的な出来事を追加

これまでの基準でも、精神疾患の原因となる出来事について、その心理的負荷がどの程度あると考えられるかという視点で、心理負荷評価表という表が用いられていました。

今回の修正では、**特に業務に関する具体的な出来事の追加や整理**が行われています。

例えば、近年問題となっている以下のカスタマーハラスメント（いわゆるカスハラ）が明記されました。

「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」

また、新型コロナウイルスの流行などを受け、
「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

という出来事も追加されています。

そのほかでは、パワハラ防止法に基づきパワハラに該当すると定義された6つの行為類型について心理負荷評価表に明記されています。

2 業務起因性についての基準の修正

これまでの認定基準では、精神疾患が悪化したとされる前の6か月間の出来事をおおむね評価して、悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ、業務起因性を認めず、労災と認定されないということになっていました。

しかしながら、今回の見直しにより、**悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認めるとなりました。**

そのため、以前の基準に比べて、労災が認定される範囲が少し広がったとみることが可能です。

3 認定判断の迅速・効率化

これまでは、自殺の案件や先ほど説明した心理的負荷が「強」になるかどうか不明な案件については、労災の専門医3名が合議によって意見収集が必須の事案として記載されていました。

この基準によれば、必ず専門医3名が調査をして結論を出さなければならないため、どうしても対応できる案件数に限りが出て、審査時間も長くなってしまいう傾向にありました。

今回の修正により、**特に困難なものを除き、専門医1人で決定することができるようになり**ました。

今回変更された認定基準については、下記の厚労省のサイトで確認することができます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140929.pdf>

企業にとって、メンタルヘルス対策は避けては通れないものとなっています。

休職規定の整備やメンタル不調社員への対応などお困りのことは早めに弁護士にご相談ください。

編集後記：フィリピンの弁護士事務所訪問

先日、フィリピンの弁護士事務所を訪問して、現地の弁護士と意見交換をしてきました。

訪れたのは、ネグロスオリエンタル州の「JBM LAW OFFICE」で、パートナー弁護士である「HAROLD」弁護士とお会いしました。



フィリピンも日本と同じく島国ですが、日本と違って7000以上もの島があります。

そのようなフィリピンでの現地の裁判制度やアフターコロナの現状、フィリピンでのビジネス、日本企業の進出などについて話をしました。

日本に比べると裁判手続での解決期間が長いと感じました。

フィリピンは、まだまだ物価も安く、英語を話せる人も多いため、コールセンター業務をフィリピンに置いている企業もあるとのことでした。

また、日本で働きたいというフィリピン人はたくさんいるということで、ビザの検討は必要ですが、人材確保の一つとして、外国人雇用の可能性はあるかと思います。

デイライトでは、「Glocal」という目標を掲げて、積極的に海外のローファームとの連携を進めております。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 西村 裕一

e-mail info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付