

はしがき

令和5(2023)年3月30日に労働基準法施行規則等が改正され、同6(2024)年4月1日に施行されます。したがって、同施行日以降、締結する労働契約においては、この改正規則等の内容に従って「就業場所・業務の変更の範囲」を明示し、その他見直された無期転換ルール等に従って労務管理をしなければなりません。

本書は、規則等の改正に伴って企業が令和6(2024)年4月1日以降にやるべきことを、業種・職業別、雇用形態別(無期・有期の別等)に示し、解説するものです。

解説にあたっては、このような改正がなされた意図を捉え、それに応えた内容となるよう試みました。すなわち、今回、「就業場所・業務の変更の範囲」を明示し、その他無期転換にあっても上記のほかに「更新上限の有無と内容」等の明示が必要となったのは、労働者に対し、当該企業における職業人としての将来の予測可能性を高め、納得のいく職業人としての生活を営んでもらうのが国の意図と理解しました。そうであれば、明示する労働条件が労働者の職業人としての生活に魅力あるものとなれば、なおさら職業人として納得のいく生活を営めるであろうと考えました。

そういった視点から、執筆者一同は、多くの業種・職業における企業の求人情報を集め、各企業が人材の獲保・定着のためにどのような労働条件を示しているかを分析しました。

本書では、各業種・職業別に雇用契約書・労働条件通知書の記載例を挙げ、企業の実情に合わせた作成ができるよう書換パターンを紹介しています。それは、上記の視点から、今回の国の改正に伴う各企業の人事労務対応が、各企業において魅力ある将来の労働条件の創造につながればとの思いからです。

他方において、執筆者は全員弁護士であって、各業種で実際に働いた経験がないので、自ずと限界はあります。ですので、どこまで成功

したかはわかりません。読者の皆様の判断におまかせいたします。

執筆者一同は、求人に応じて採用された方々が企業とウィナーウインの関係でかつ生き活きと働けるような労働条件が適用されることを望んでいます。

読者の皆様の人事労務管理の刺激になれば幸いに思います。

最後に、本書の執筆にあたっては、株式会社日本法令吉岡幸子氏に大変お世話になりました。吉岡氏にはお世話になっただけでなく、本書の企画も同氏と一緒に考えていただきました。ここに深くお礼申し上げます。

令和6（2024）年2月

浅井 隆
池田 知朗
荒井 徹
林 拓也

目次

第1章 | 総 則

| | |
|-------------------------------------------------|----|
| 1 労働契約と四重構造 | 2 |
| ① 労働契約 | 2 |
| (1) 労働契約の意義 /2 | |
| (2) 労働契約の基本的内容 /2 | |
| ② 四重構造—労働契約と就業規則、労働協約、法令等との関係 ... | 4 |
| ③ 労働契約締結における法規則 | 6 |
| (1) 採用の自由 /6 | |
| (2) 労働条件の明示義務と事実と反する場合の即時解除権 /7 | |
| (3) 未成年者の労働契約締結 /8 | |
| (4) 採用内定・試用 /8 | |
| 2 労働条件の変更の必要性 | 9 |
| ① (不利益) 変更の必要性 | 9 |
| (1) 法令と労働協約の効力関係 /9 | |
| (2) 法令、労働協約と就業規則の効力関係 /9 | |
| (3) 就業規則と(個別の)労働契約の効力関係と優位する条件 /10 | |
| ② 不利益変更の方法 | 11 |
| (1) 労働協約を使う方法—新たな労働協約を締結する /11 | |
| (2) 就業規則を使う方法—就業規則を変更する /15 | |
| (3) (個別の)労働契約を使う方法 /23 | |
| (4) 現実的な進め方 /25 | |
| 3 労働契約書ないし労働条件通知書に盛り込むべき事項・必要のない事項 | 31 |
| ① 労働契約書と労働条件通知書(明示書)の相違 | 31 |
| ② 労働契約を結ぶ際、労働条件はどの範囲まで明示すればよいのか | 32 |

- (1) 労働条件明示義務 /32
 - (2) 今回の法改正の内容 /33
 - (3) 一定の労働条件の書面交付義務 /36
 - (4) 労働者の即時解除権 /39
- ③ 労働契約を結ぶ際、特別に注意すべき労働者（例えば、①短時間労働者、②有期契約労働者、③未成年者、④ジョブ型雇用の労働者）… 39
- (1) 短時間労働者 /39
 - (2) 有期契約労働者 /40
 - (3) 未成年者 /40
 - (4) ジョブ型雇用の労働者 /41
- ④ 就業規則と異なる条件で労働契約を締結することの可否 … 43
- ⑤ 黙示による労働契約の成立 …………… 45
- (1) 黙示の労働契約の成否が問題となる場面 /45
 - (2) 判断基準 /45
 - (3) 具体例 /46
- ⑥ 非正規労働者（短時間・有期契約労働者）の労働条件設定の留意点 … 47
- ⑦ 労働者の責めによる損害についてその実額を賠償させる旨の規定の有効性 …………… 49
- (1) 労働者の責めによる損害を賠償させることの可否 /49
 - (2) 全額賠償規定の適法性 /51
- 4 労働契約書への労働条件の盛り込み方 …………… 52**
- ① 厚生労働省の『労働条件通知書』と創意工夫の関係 …… 57
- ② 労働義務の枠組・内容に関する事項 …………… 57
- (1) 始業・終業時刻 /57
 - (2) 所定労働時間を超える労働の有無 /60
 - (3) 休憩時間 /60
 - (4) 休日 /61
 - (5) 休暇 /61
 - (6) 就業時転換に関する事項 /61
 - (7) 就業の場所 /62

| | |
|----------------------------|-----|
| (8) 従事すべき業務の内容 | ／62 |
| (9) 改正労基則—上記(7)(8)の「変更の範囲」 | ／62 |
| ③ 賃金およびその延長上の事項 | 64 |
| (1) 月例賃金（基本賃金＋諸手当） | ／65 |
| (2) 賞与・インセンティブ | ／67 |
| (3) 退職金 | ／68 |
| ④ 退職に関する事項 | 68 |
| (1) 労働契約の期間 | ／69 |
| (2) 退職事由の類型化・解雇事由 | ／70 |
| ⑤ その他 | 71 |
| (1) 副業に関する事項 | ／71 |
| (2) リモート等の働き方に関する事項 | ／72 |

第2章 | 各 論

| | |
|-----------------------------|-----|
| ■ 1・運輸業（ドライバー） | 75 |
| 1 総論 | 76 |
| ① はじめに | 76 |
| ② 労働条件の特殊性 | 77 |
| ③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 | 79 |
| 2 タクシードライバー | 80 |
| ① 正社員 | 80 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／82 |
| (2) 就業の場所 | ／83 |
| (3) 従事すべき業務の内容 | ／84 |
| (4) 始業・終業時刻等 | ／85 |
| (5) 賃金 | ／89 |
| ② 有期雇用社員 | 94 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／96 |

| | |
|-----------------------------|------|
| (2) 契約期間および退職に関する事項 | ／96 |
| 3 バス運転手 | 98 |
| ① 正社員 | 98 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／100 |
| (2) 就業の場所 | ／100 |
| (3) 従事すべき業務の内容 | ／101 |
| (4) 始業・終業時刻等 | ／102 |
| (5) 賃金 | ／105 |
| ② 有期雇用社員 | 107 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／109 |
| (2) 最終更新時の契約期間 | ／109 |
| (3) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 | ／110 |
| 4トラックドライバー | 112 |
| ① 正社員 | 112 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／114 |
| (2) 従事すべき業務の内容 | ／115 |
| (3) 始業・終業時刻等 | ／116 |
| (4) 賃金 | ／118 |
| ② 契約社員（有期・短時間） | 120 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／122 |
| (2) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／122 |
| (3) 賃金 | ／123 |
| 5 送迎車ドライバー | 124 |
| ① 正社員 | 124 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／126 |
| (2) 就業の場所 | ／127 |
| (3) 従事すべき業務の内容 | ／128 |
| (4) 始業・終業時刻等 | ／128 |
| ② 契約社員（有期・短時間） | 130 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／132 |

(2) 無期転換申込権発生時の契約期間 /132

■ 2・海上労働（船員等） 135

1 総論 136

① はじめに 136

② 船員法が適用される船員、その労働条件の特殊性 137

(1) 適用法令（船員法） /137

(2) 船員へ雇入契約締結前の書面交付 /139

③ 雇入契約書・労働条件通知書作成にあたっての要注意事項 ... 141

2 船員（内航船等） 142

① 予備船員制度あり 142

(1) 基本記載例で想定する働き方 /144

(2) 雇入期間の定めがない場合 /144

(3) 回り休暇乗船制を採用する場合 /145

(4) 期間を定めて雇用する場合 /145

② 期間を定めて雇用する場合 146

③ 海上作業従事者 148

(1) 基本記載例で想定する働き方 /150

(2) 賃金 /150

■ 3・建設業 151

① はじめに 152

② 建設労働の特殊性 152

③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての要注意事項 ... 153

④ 正社員 154

(1) 基本記載例で想定する働き方 /156

(2) 従事すべき業務の内容 /156

(3) 始業・終業時刻等 /157

(4) 休日 /159

(5) 賃金 /160

| | |
|-------------------------|-----------|
| (6) 退職に関する事項 | ／165 |
| ⑤ 契約社員 | 167 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／169 |
| (2) 契約期間 | ／170 |
| (3) 始業・終業時刻等 | ／172 |
| ■ 4・製造業 | 175 |
| 1 総論 | 176 |
| ① はじめに | 176 |
| ② 雇用契約書・労働条件通知書作成時の注意事項 | 177 |
| 2 工場（一般） | 178 |
| ① 正社員 | 178 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／180 |
| (2) 就業の場所および従事すべき業務の内容 | ／180 |
| (3) 始業・終業時刻等および休日 | ／181 |
| (4) 賃金 | ／182 |
| ② 期間工 | 184 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／186 |
| (2) 契約期間（最終更新時） | ／186 |
| (3) 賃金 | ／187 |
| ③ その他非正規雇用 | 189 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／191 |
| (2) 契約期間 | ／191 |
| (3) 就業の場所および従事すべき業務の内容 | ／193 |
| (4) 始業・終業時刻等 | ／194 |
| 3 交替制等が必要な工場 | 196 |
| ① 交替勤務制 | 196 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／198 |
| (2) 始業・終業時刻等 | ／198 |

| | |
|---------------------------------|-----|
| ■ 5・警備業 | 203 |
| 1 総論 | 204 |
| ① はじめに | 204 |
| ② 警備員の特殊性および作成にあたっての注意事項 | 205 |
| 2 施設警備 | 206 |
| ① 正社員 | 206 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /208 | |
| (2) 就業の場所および従事すべき業務の内容 /208 | |
| (3) 始業・終業時刻 /210 | |
| (4) 賃金 /212 | |
| ② 契約社員（有期） | 214 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /216 | |
| (2) 契約期間 /216 | |
| (3) 賃金 /217 | |
| 3 交通誘導警備 | 218 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /220 | |
| (2) 工場現場や工場等における交通誘導警備 /220 | |
| (3) その他 /221 | |
| 4 運搬警備 | 222 |
| ■ 6・漁業・養殖業 | 225 |
| 1 総論 | 226 |
| ① はじめに | 226 |
| ② 法律の適用関係等 | 227 |
| (1) 漁業従事者に適用される労働法令 /227 | |
| (2) 船員法が適用される「船員」およびその法規制 /227 | |
| (3) 労基法が適用される漁業従事者 /228 | |
| ③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 ... | 229 |
| 2 漁船員（労基法適用） | 230 |

| | |
|----------------------------------|-----|
| ① 正社員 | 230 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /232 | |
| (2) 就業の場所および従事すべき業務の内容 /232 | |
| (3) 賃金 /233 | |
| ② 有期雇用 | 234 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /236 | |
| (2) 契約期間 /236 | |
| 3 養殖業 | 240 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /242 | |
| (2) 就業の場所および従事すべき業務の内容 /242 | |
| (3) 賃金 /243 | |
| (4) 有期雇用等 /243 | |
| 4 漁船員（船員法適用） | 244 |
| ① 漁船（指定漁船以外） | 244 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /246 | |
| (2) 賃金 /246 | |
| ② 指定漁船 | 247 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /249 | |
| ■ 7・飲食業 | 251 |
| 1 総則 | 252 |
| ① はじめに | 252 |
| ② 飲食業の特殊性 | 252 |
| ③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 ... | 253 |
| (1) 労働者のモチベーションにつながる労働条件の提示 /253 | |
| (2) 適切な「労働時間」の設計 /253 | |
| 2 飲食店労働者 | 254 |
| ① 正社員 | 254 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /256 | |
| (2) 就業の場所 /256 | |

| | |
|---------------------------------------------|------|
| (3) 従事すべき業務の内容 | ／256 |
| (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項と休日 | ／257 |
| ② 有期短時間労働者 | 268 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／270 |
| (2) 契約期間 | ／270 |
| (3) 就業の場所 | ／271 |
| (4) 従事すべき業務の内容 | ／271 |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 | ／272 |
| (6) 休 暇 | ／273 |
| 3 外国人労働者 | 274 |
| ① 正社員 | 274 |
| ② 有期短時間労働者 | 276 |
| ■ 8・宿泊業 | 279 |
| 1 総 論 | 280 |
| ① はじめに | 280 |
| ② 宿泊業の特殊性 | 280 |
| ③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 | 281 |
| 2 接客業務 | 282 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／284 |
| (2) 就業の場所 | ／284 |
| (3) 従事すべき業務の内容 | ／284 |
| (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 | ／285 |
| (5) 休 日 | ／290 |
| (6) 賃 金 | ／291 |
| 3 調理人 | 296 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／298 |

| | | |
|----------|-----------------------------------------------|-----|
| | (2) 就業の場所 /298 | |
| | (3) 従事すべき業務の内容 /298 | |
| | (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 /298 | |
| | (5) 賃金 /300 | |
| 4 | 清掃部門 | 302 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 /304 | |
| | (2) 契約期間 /304 | |
| | (3) 就業の場所 /304 | |
| | (4) 従事すべき業務の内容 /305 | |
| | (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 /305 | |
| | (6) 休日 /305 | |
| 5 | 管理部門 | 306 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 /308 | |
| | (2) 就業の場所 /308 | |
| | (3) 従事すべき業務の内容 /308 | |
| | (4) 賃金 /308 | |
| 6 | ウエディングプランナー | 310 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 /312 | |
| | (2) 就業の場所 /312 | |
| | (3) 従事すべき業務の内容 /312 | |
| | (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 /313 | |
| | (5) 賃金 /314 | |
| 7 | 日雇い労働者 | 316 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 /317 | |
| | (2) 就労日 /317 | |
| | (3) 就業の場所 /317 | |
| | (4) 従事すべき業務の内容 /317 | |

| | |
|--------------------------------|-----|
| (5) 賃金 /317 | |
| 8 外国人労働者 | 318 |
| ■ 9・農業 | 321 |
| 1 総論 | 322 |
| ① はじめに | 322 |
| ② 農業の特殊性 | 322 |
| ③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 .. | 322 |
| 2 耕種農業、果樹・花き農業 | 324 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /326 | |
| (2) 就業の場所・従事すべき業務の内容 /326 | |
| (3) 始業、終業の時刻等に関する事項 /326 | |
| (4) 休日 /329 | |
| (5) 休暇 /330 | |
| (6) 賃金 /330 | |
| 3 畜産農業（酪農） | 332 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /334 | |
| (2) 就業の場所・従事すべき業務の内容 /334 | |
| (3) 始業、終業の時刻等に関する事項 /334 | |
| (4) 休日・賃金 /335 | |
| 4 障害者雇用 | 336 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /338 | |
| (2) 契約期間 /338 | |
| (3) 就業の場所 /339 | |
| (4) 従事すべき業務の内容 /340 | |
| (5) 賃金 /341 | |
| 5 外国人技能実習生 | 342 |
| ■ 10・林業 | 345 |
| ① はじめに | 346 |

| | |
|---------------------------------------------------|-----|
| ② 林業の特殊性 | 346 |
| ③ 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 | 346 |
| ④ 正社員 | 348 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /350 | |
| (2) 就業の場所 /350 | |
| (3) 従事すべき業務の内容 /351 | |
| (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の 有無に関する事項 /351 | |
| (5) 休日 /353 | |
| ⑤ 季節労働者 | 355 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /357 | |
| (2) 契約期間 /357 | |

■ 11・教育

| | |
|---------------------------------------------------|-----|
| 1 総論 | 360 |
| ① はじめに | 360 |
| ② 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 ... | 361 |
| 2 小学校教諭 | 362 |
| ① 正職員 | 362 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /364 | |
| (2) 契約形態 /364 | |
| (3) 就業の場所 /365 | |
| (4) 従事すべき業務の内容 /366 | |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の 有無に関する事項 /367 | |
| (6) 賃金 /369 | |
| ② 臨時教諭（有期雇用の場合） | 371 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /373 | |
| (2) 最終更新時の契約期間 /373 | |

| | | |
|----------|---------------------------------------------|-----------|
| | (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／374 |
| | (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 | ／375 |
| 3 | 中学校教諭・高校教諭 | 378 |
| | ① 正職員（教諭） | 378 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／380 |
| | (2) 契約形態 | ／381 |
| | (3) 就業の場所 | ／381 |
| | (4) 従事すべき業務の内容 | ／382 |
| | (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 | ／384 |
| | (6) 賃金（＋業務内容および休日の設定） | ／385 |
| | ② 臨時教諭（有期雇用の場合） | 388 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／390 |
| | (2) 最終更新時の契約期間 | ／390 |
| | (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／391 |
| | (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 | ／392 |
| 4 | 大学教員 | 394 |
| | ① 正職員 | 394 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／396 |
| | (2) 契約形態 | ／396 |
| | (3) 就業の場所 | ／397 |
| | (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項、休暇 | ／398 |
| | (5) 賃金 | ／401 |
| | ② 任期付き職員 | 403 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／405 |
| | (2) 最終更新時の契約期間 | ／406 |
| | (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／406 |
| | (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 | ／407 |

| | | |
|----------|-------------------------------------------------|------|
| 5 | 塾講師 | 410 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／412 |
| | (2) 契約形態・契約期間 | ／412 |
| | (3) 就業の場所 | ／413 |
| | (4) 従事すべき業務の内容 | ／414 |
| | (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） | ／415 |
| | (6) 賃金 | ／416 |
| | (7) 当該教室の教室長として雇用する場合 | ／418 |
| 6 | 保育士 | 422 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／424 |
| | (2) 契約形態・契約期間 | ／424 |
| | (3) 従事すべき業務の内容 | ／425 |
| | (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 | ／426 |
| | (5) 賃金（手当） | ／426 |
| 7 | 幼稚園教諭 | 430 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／432 |
| | (2) 契約形態 | ／432 |
| | (3) 就業の場所 | ／432 |
| | (4) 従事すべき業務の内容 | ／433 |
| | (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 | ／433 |
| | (6) 賃金 | ／434 |
| 8 | 各種インストラクター（スポーツジム、パソコン、ゴルフレッスン等） | 436 |
| | (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／438 |
| | (2) 契約形態・契約期間 | ／439 |
| | (3) 従事すべき業務の内容 | ／439 |
| | (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 | ／439 |

有無に関する事項（および休日） /440

(5) 賃金 /441

■ 12・医療 443

1 総論 444

① はじめに 444

② 医師の働き方改革 445

2 医師 446

① 正職員 446

(1) 基本記載例で想定する働き方 /448

(2) 契約形態 /448

(3) 従事すべき業務の内容 /448

(4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） /449

(5) 賃金 /450

② 有期雇用 453

(1) 基本記載例で想定する働き方 /455

(2) 最終更新時の契約期間 /455

(3) 無期転換申込権発生時の契約期間 /456

(4) 有期雇用契約（更新上限あり）の場合の契約期間等 /457

3 歯科医師 458

① 正職員 458

(1) 基本記載例で想定する働き方 /460

(2) 契約形態 /461

(3) 就業の場所 /461

(4) 従事すべき業務の内容 /462

(5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） /462

(6) 賃金 /462

② 非常勤歯科医師 464

| | |
|-------------------------------------------------|------|
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／466 |
| (2) 最終更新時の契約期間 | ／466 |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／467 |
| (4) 有期雇用契約（更新上限あり）の場合の契約期間等 | ／468 |
| 4 看護師 | 470 |
| ① 正職員 | 470 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／472 |
| (2) 契約形態 | ／472 |
| (3) 就業の場所 | ／473 |
| (4) 従事すべき業務の内容 | ／474 |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） | ／474 |
| (6) 賃金（手当） | ／476 |
| (7) 准看護師の場合 | ／476 |
| ② 非常勤看護師 | 477 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／479 |
| (2) 最終更新時の契約期間 | ／479 |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／480 |
| (4) 有期雇用契約（更新上限あり）の場合の契約期間等 | ／481 |
| 5 歯科衛生士 | 482 |
| ① 正職員 | 482 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／484 |
| (2) 契約形態 | ／484 |
| (3) 就業の場所 | ／484 |
| (4) 従事すべき業務の内容 | ／485 |
| (5) 始業、終業の時刻等に関する事項（および休日） | ／485 |
| (6) 賃金（手当） | ／486 |
| ② 有期雇用 | 487 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／489 |
| (2) 最終更新時の契約期間 | ／489 |

| | |
|-------------------------------------------------|------|
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／490 |
| (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 | ／491 |
| 6 医療事務 | 492 |
| ① 正職員 | 492 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／494 |
| (2) 契約形態 | ／494 |
| (3) 就業の場所 | ／494 |
| (4) 従事すべき業務の内容 | ／495 |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） | ／495 |
| (6) 賃金（手当） | ／497 |
| ② 有期雇用 | 498 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／500 |
| (2) 最終更新時の契約期間 | ／500 |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／501 |
| (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 | ／502 |
| 7 薬剤師 | 504 |
| ① 正職員 | 504 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／506 |
| (2) 契約形態 | ／506 |
| (3) 就業の場所 | ／506 |
| (4) 従事すべき業務の内容 | ／508 |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） | ／508 |
| (6) 賃金（手当） | ／511 |
| ② 有期雇用 | 512 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 | ／514 |
| (2) 最終更新時の契約期間 | ／514 |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 | ／515 |
| (4) 有期雇用契約（更新上限あり）の場合の契約期間等 | ／516 |

| | |
|------------------------------------------------------|-----|
| 8 臨床検査技師 | 518 |
| ① 正職員 | 518 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /520 | |
| (2) 契約形態 /520 | |
| (3) 従事すべき業務の内容 /520 | |
| (4) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項 /521 | |
| (5) 賃金(手当) /523 | |
| ② 有期雇用 | 524 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /526 | |
| (2) 最終更新時の契約期間 /526 | |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 /527 | |
| (4) 有期雇用契約(更新上限なし)の場合の契約期間等 /528 | |
| 9 理学療法士 | 530 |
| ① 正職員 | 530 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /532 | |
| (2) 契約形態 /532 | |
| (3) 就業の場所 /532 | |
| (4) 従事すべき業務の内容 /533 | |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項(および休日) /533 | |
| (6) 賃金(手当) /534 | |
| ② 有期雇用 | 536 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /538 | |
| (2) 最終更新時の契約期間 /538 | |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 /539 | |
| (4) 有期雇用契約(更新上限あり)の場合の契約期間等 /540 | |
| ■ 13・介護・福祉 | 541 |
| 1 総論 | 542 |

| | | |
|----------|-----------------------------------------------|------------|
| ① | はじめに | 542 |
| ② | 雇用契約書・労働条件通知書作成にあたっての注意事項 | 543 |
| 2 | 介護士 | 544 |
| ① | 正職員 | 544 |
| (1) | 基本記載例で想定する働き方 / | 546 |
| (2) | 契約形態 / | 546 |
| (3) | 就業の場所 / | 547 |
| (4) | 従事すべき業務の内容 / | 548 |
| (5) | 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） / | 548 |
| (6) | 賃金（手当） / | 549 |
| ② | 非常勤職員 | 552 |
| (1) | 基本記載例で想定する働き方 / | 554 |
| (2) | 最終更新時の契約期間 / | 554 |
| (3) | 無期転換申込権発生時の契約期間 / | 555 |
| (4) | 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 / | 556 |
| 3 | ケアマネージャー | 558 |
| ① | 正職員 | 558 |
| (1) | 基本記載例で想定する働き方 / | 560 |
| (2) | 契約形態 / | 560 |
| (3) | 就業の場所 / | 560 |
| (4) | 従事すべき業務の内容 / | 561 |
| (5) | 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） / | 561 |
| (6) | 賃金（手当） / | 562 |
| ② | 非常勤職員 | 564 |
| (1) | 基本記載例で想定する働き方 / | 566 |
| (2) | 最終更新時の契約期間 / | 566 |
| (3) | 無期転換申込権発生時の契約期間 / | 567 |
| (4) | 有期雇用契約（更新上限あり）の場合の契約期間等 / | 568 |

| | |
|------------------------------------------------------|-----|
| 4 ソーシャルワーカー | 570 |
| ① 正職員 | 570 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /572 | |
| (2) 契約形態 /572 | |
| (3) 就業の場所 /572 | |
| (4) 従事すべき業務の内容 /573 | |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） /574 | |
| (6) 賃金（手当） /574 | |
| ② 有期雇用 | 575 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /577 | |
| (2) 最終更新時の契約期間 /577 | |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 /578 | |
| (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 /579 | |
| 5 介護事務職員 | 580 |
| ① 正職員 | 580 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /582 | |
| (2) 契約形態 /582 | |
| (3) 就業の場所 /583 | |
| (4) 従事すべき業務の内容 /583 | |
| (5) 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項（および休日） /584 | |
| (6) 賃金（手当） /586 | |
| ② 有期雇用 | 587 |
| (1) 基本記載例で想定する働き方 /589 | |
| (2) 最終更新時の契約期間 /589 | |
| (3) 無期転換申込権発生時の契約期間 /590 | |
| (4) 有期雇用契約（更新上限なし）の場合の契約期間等 /591 | |

凡 例

本書においては、次の略語を用いています。

<法令関係>

| | |
|------------|------------------------------------|
| 安衛法 | 労働安全衛生法 |
| 安衛則 | 労働安全衛生規則 |
| 建設労働者雇用改善法 | 建設労働者の雇用の改善等に関する法律 |
| 高年法 | 高齢者等の雇用の安定等に関する法律 |
| 雇用機会均等法 | 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 |
| 最賃法 | 最低賃金法 |
| 障害者雇用促進法 | 障害者の雇用の促進等に関する法律 |
| 賃確法 | 賃金の支払の確保等に関する法律 |
| 入管法 | 出入国管理及び難民認定法 |
| パート・有期法 | 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 |
| パート・有期則 | 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則 |
| 不競法 | 不正競争防止法 |
| 有期特措法 | 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法 |
| 労基法 | 労働基準法 |
| 労基則 | 労働基準法施行規則 |
| 労契法 | 労働契約法 |
| 労組法 | 労働組合法 |

<告 示>

改善基準告示

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）

<判 例>

最判（決）

最高裁判決（決定）

高判（決）

高等裁判所判決（決定）

地判（決）

地方裁判所判決（決定）

<文 献>

厚生労働省労基法コンメ上

厚生労働省労働基準局「令和3年版労働基準法 上」（労働行政、2021年）

厚生労働省労基法コンメ上

厚生労働省労働基準局「令和3年版労働基準法 下」（労働行政、2021年）

菅野

菅野和夫「労働法（第12版）（弘文堂、2019年）

<監督指針・ガイドライン>

副業兼業ガイドライン

副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省・平成30年1月（令和2年9月改定）（令和4年7月改定）

[第1章] 総 則

1 労働契約と四重構造

1 労働契約

企業が人を雇うときは、必ず、労働契約（雇用契約）を締結します。そして、労働契約は、ある程度の継続性を前提とするので、通常の契約にはない特徴があります。

(1) 労働契約の意義

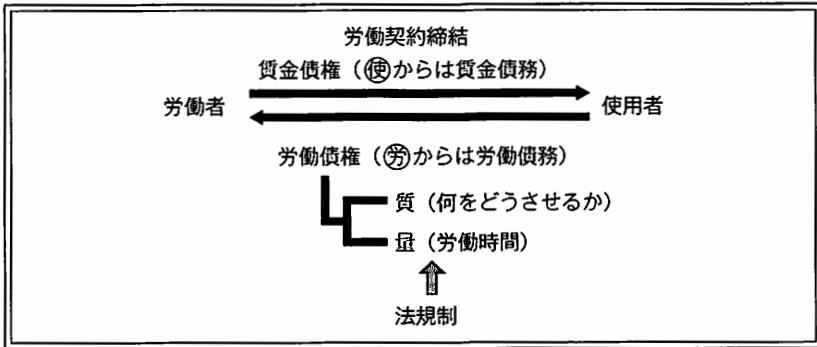
労働契約の意義については議論がありますが、ここでは、労基法が適用される労務供給契約、つまり、契約の名称いかんにかかわらず、実質的にみて労基法の保護を及ぼすことが適当な労働力の提供とこれに対する報酬（賃金）の支払いを内容とする契約を、労働契約とします。

(2) 労働契約の基本的内容

ア. 本来的内容

まず企業には、労働契約で決まった賃金を支払う義務（労働者からは、賃金債権）、労働者には、労働契約で決まった労働をする義務（企業からは、労働債権）が生じます。これらは、労働契約から本来的に導かれる内容です。

<図表 1 - 1 労働契約の枠組み>



なお、労働者に就労請求権（企業に就労を請求する権利）が認められるかは議論がありますが、労働者にとって就労は義務であって権利ではないので、特約があるか、特別の技能者でもない限り、これを否定するのが通説・裁判例（読売新聞社事件東京高決昭 33.8.2 ほか）です。

イ. 信義誠実の要請から義務となったもの

労働契約はある程度の継続性（永続性）を前提とするので、当事者双方に対し、それぞれ相手方の利益に配慮し、誠実に行動することが要請され、かかる要請を根拠に法的義務（付随的義務）にまで高められたものがいくつかあります。

企業には、安全配慮義務（労働者の生命や健康を職場における危険から保護すべき義務）、解雇回避努力義務や説明・協議義務等（いずれも人員整理等に際しての義務）、労働者には、秘密保持義務、競業避止義務、企業の名誉・信用を毀損しない義務等があります。

ウ. 企業の人事権、企業秩序定立権（懲戒権）、賠償責任制限法理

① 企業の人事権、企業秩序定立権（懲戒権）

労働契約は、企業という事業遂行組織体の中で履行されるものなので、企業による労働者の組織的管理（労務管理）が予定されています。その内容は、まず、事業の効率的遂行のために組織をつくり、その中に労働者を位置づけてその役割を定め、さらに、労働者の能力・意欲・能率を高めて組織を活性化するための諸種の施策を行う権限（人事権）です。そして、組織的労働の円滑な遂行のために、組織体としての規律・秩序を設定し、それを維持する権限（企業秩序定立権、懲戒権）です。

② 賠償責任制限法理

労働者が本来的な義務または付随的義務に違反して企業に損害を与えた場合、労働者は損害賠償責任を負いますが（民法第415・第416条、不法行為の要件を満たせば民法第709条）、判例は、労働契約の特質（労働者の労働によって使用者が経済的利益を得ていることからくる報償責任の要請）から、信義則（民法第1条第2項）に基づいて労働者の責任範囲（金額等）を限定します（茨石事件最一小判昭51.7.8）。

2

四重構造

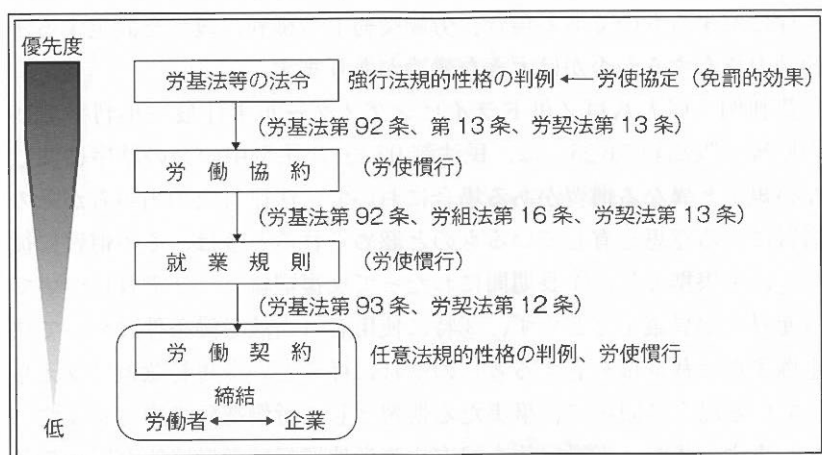
— 労働契約と就業規則、労働協約、法令等との関係

労働契約は労基法等の強行法規、労働協約、就業規則により多重的に規律される複雑な構造になっています。ただし、企業において就業規則ないし労働協約がない場合、その分の規律はなくなります。どちらもないときは、法令と労働契約のみの二重構造となります。

個々の労働者と企業とが締結した個々の労働契約は、就業規則により規律（拘束）され、その上位の労働協約、さらにその上位の労基法等の

法令により規律される、という多重関係にあります（図表1-2参照）。

<図表1-2 労働関係の多重構造>



また、判例は、男女平等取扱い法理、すなわち、私的自治に「公の秩序」という枠をはめる民法第90条を利用し、男女平等取扱いの原則（憲法第14条）がその「公の秩序」の一内容になっており、結婚退職制、差別定年制などの女性に対する差別取扱いはそれを正当化する合理的理由のないかぎり「公の秩序」に反し無効・違法となるとする法理や、解雇権濫用法理（労契法第16条）、すなわち、解雇が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権利を濫用したものとして無効とする法理、あるいは懲戒権濫用法理（労契法第15条）、すなわち、企業の懲戒権の行使も客観的に合理的な理由を欠き、または社会通念上相当としては是認し得ない場合には懲戒権の濫用として無効とする法理、などのように強行法規的性格を有するものもあります。また、採用内定、試用などに関する判例法理のように、労働契約の補充的解釈のもので任意法規的性格を有するものもあります。したがって、最高裁判例のうち、強行法規的性格を有するものは法令等に準じて、任意法規的性格を有するものは労働契約

に準じて位置づけられます（図表1-2）。

労使慣行とは、一般に、労使の間で長期間にわたって反復継続して行われてきた取扱いや行為のことをいいますが、この労使慣行が労働条件に関するものである場合、労働契約上の権利、義務を設定する法的効力を有するか否かは大きな議論があります。

裁判例（商大八戸ノ里ドライビングスクール事件最一小判平7.3.9の原審大阪高判5.6.25）は、民法第92条（「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。」）を根拠とし、①長期間にわたって反復継続し、②それについて労使双方が異議をとどめず、③特に使用者（当該労働条件について決定権または裁量権を有する者）のそれに従うという規範意識に支えられている場合に限って、事実たる慣習として労働契約の内容をなす、とします。また、労働協約を補充する労使慣行は労働協約と同一の効力が、就業規則と一体のものと認められる労使慣行は就業規則と同様の効力が認められます（黒川乳業（労働協約解約）事件大阪地判平17.4.27）。他方で、労働協約または就業規則に反する労使慣行は、労働協約または就業規則の労働契約に対する強行的直律的効力（労組法第16条、労基法第93条）ゆえに、労使慣行がそれらに優越する効力はもち得ない（菅野168頁以下参照）ので、労働協約または就業規則に反するものは効力が認められません。

3 労働契約締結における法規則

(1) 採用の自由

採用の自由は、労働契約において企業が有する契約（営業）の自由の根幹的内容です。労働者を一旦採用すれば解雇は困難（労契法第

16条、解雇権濫用の法理)であることから、企業にとって採用が自由であることはきわめて重要です。

採用の自由は、具体的には、労働者を何人雇うかを決定する自由(雇入れ人数決定の自由)、労働者をいかなる方法で募集するかの自由(募集方法の自由、ただし、職業安定法で、委託募集の許可制などの規制あり)、いかなる者をどのような基準で採用するかの自由(選択の自由、ただし、労組法は組合員であることを理由に不利に取り扱うことを、障害者雇用促進法は障害者雇用率を設定することで一定率以上の障害者の雇入れ義務を、雇用機会均等法は性別による差別を規制します)、特定労働者との労働契約の締結を強制されない自由(契約締結の自由、雇用機会均等法の募集・採用において均等な機会を与えるべき義務違反の場合も採用請求権までは認められません)、応募者の採否を判断する過程で、判断材料を得るために調査する自由(調査の自由)があります(三菱樹脂事件最大判昭48.12.12)。

ただ、この調査の自由については、労働者のプライバシーとの調和が求められ(職業安定法第5条の5)、これを受けた「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示等に関して適切に対処するための指針」の第5で、個人情報の収集等、個人情報の管理についてのガイドラインを規定しているところです。

(2) 労働条件の明示義務と事実と反する場合の即時解除権

企業には労働契約の締結に際し、賃金、労働時間などの労働条件明示義務があります(労基法第15条、労基則第5条。詳しくは後述)。

そして、労働者は、労働契約締結の際に明示された労働条件が事実と相違すれば、労働契約の即時解除権を有します(労基法第15条第2項)。この解除によって帰郷する労働者には、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません(同条第3項)。

(3) 未成年者の労働契約締結

未成年者の労働契約締結については、労基法上特別の規制があります（労基法第56条～第58条。詳しくは後述）。

(4) 採用内定・試用

企業では、正社員の採用は、企業による労働者の募集と労働者の応募、採用試験の実施（受験）と合格決定、採用内定通知書の送付と誓約書・身元保証書等の提出、その後の健康診断の実施などの過程を経て、入社日の入社式と辞令の交付にいたるのが通常です。

さらに、企業では、長期雇用制度下の正社員の採用については、入社日後一定期間を「試用」ないし「見習」期間とし、この間に当該労働者の人物・能力を評価して本採用（正社員）とするか否かを決定する制度を設けます。

これらの採用内定者や試用期間中の労働者の法的地位、したがって、企業の内定取消や試用期間中の解雇（あるいは本採用拒否）が法的にいかなる意味を持ち、どのように規制されるかは、議論のあるところです（前掲三菱樹脂事件）。

2 労働条件の変更の必要性

1 (不利益) 変更の必要性

労働者は、通常、企業にある程度の期間勤めるものです。

ところが、労働条件は、入社時に締結した労働契約によって定められ、それを労基法、労契法を中心とする法令が規制し、また労働協約と就業規則が規律するという多重構造になっています（前出の図表1-2）。

それぞれの優劣関係は、労基法第92条、第93条、労契法第12条、第13条等に明記されています。すなわち、図表1-2のとおり、法令、労働協約、就業規則、労働契約の順位になります。

(1) 法令と労働協約の効力関係

労働協約は、強行法規である労基法に違反すれば効力はありません。

(2) 法令、労働協約と就業規則の効力関係

そして、就業規則も、「法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」（労基法第92条第1項）ので、法令・労働協約が就業規則に優位します（労契法第13条）。就業規則が法令に劣位するのは、労基法等が強行法規であることから当然ですが、労働協約に劣位するのは、労働協約が労働組合と企業との合意によって成

立するものに対し、就業規則は企業が一方的に作成するものゆえ、上記合意たる労働協約よりは劣位となるのです。

(3) 就業規則と（個別の）労働契約の効力関係と優位する条件

さらに、労働契約は、「就業規則で定める基準に達しない部分は無効」となり、その無効部分は、「就業規則で定める基準による」ので、就業規則が労働契約に優位します（労契法第12条、労基法第93条）。

企業が一方的に作成する就業規則が労働者と締結する労働契約に優位するのは、労基法自体が就業規則の意義、すなわち、労働条件を集团的・公正に設定し、かつ職場規律を規則として明定することが効率的な事業運営に必要不可欠であることを認めているからです。

もっとも、それは無条件ではなく、実質的周知が必要です。少し説明します。法律は、法令所定＝労基則第52条の2の3つの周知方法を定めます。3つとは、①常時確認できる状態にする、②書面で交付、③磁気テープ等に記録、記録の内容を常時確認できる機器を設置、です。このいずれかで就業規則等の周知を義務づけるのですが、就業規則が効力を有するためには、こういった法令の定める方法でなくとも実質的に周知がされていればその周知された労働者には効力があります。すなわち、この実質的周知と就業規則の内容の合理性があれば、就業規則は労働者に効力（拘束力）がある、と最高裁判所は判示しています。そして、これらの判例法理は、労契法第7条に反映されました。

そこで、労働契約は、（合理性があり周知された）就業規則に達しない部分は無効となり（強行的効力）、その無効となった部分は、就業規則に定める基準によることとなります（直律的効力。以上、労契法第12条、労基法第93条）。

さて、入社後、企業を取り巻く環境や企業自体の経営状況の変化あるいは労使関係の事情の変化によって、入社時の労働条件を維持する

〈著者略歴〉

浅井 隆 (あさい たかし)

〈経歴〉

- 1990年 弁護士登録
2001年4月 武蔵野女子大学 講師 (非常勤)
2002年4月～2008年3月
慶應義塾大学 法学部講師 (民法演習・非常勤)
2005年4月～2009年3月
慶應義塾大学大学院法務研究科 (法科大学院) 講師 (労働法実務・非常勤)
2009年4月～2014年3月 同教授
2014年4月～同講師 (労働法ワークショップ非常勤)

〈主な著書〉

「退職金制度・規程の見直しと不利益変更問題への対応」(日本法令)、「退職金制度の不利益変更をめぐる法律問題」(季刊労働法210号)、「就業規則の拘束力と周知手続」(最高裁労働判例 問題点とその解説 第Ⅱ期第4版 日本経団連出版)、「企業が人事政策を見直すときの法律問題と対応実務」(日本法令)、「労働法実務相談シリーズ⑥ 就業規則・労使協定・労務管理 Q&A」(労務行政)、「労働契約の実務」(日本経済新聞出版社)、「書式テンプレート 解雇・退職書式集」(日本法令)、「日本法令書式提供 Web システム～採用から退職までのトラブル対応の書式が揃う!～労使トラブル A to Z 書式集」(日本法令)、「DVD 労務管理者のための職場の法律」(日本経済新聞出版社)、「労使トラブル和解の実務」(日本法令)、「労働時間・休日・休暇をめぐる紛争事例解説集」(新日本法規)、「Q&A 休職・休業・職場復帰の実務と書式」(新日本法規)、「戦略的な就業規則改定への実務」(労働開発研究会)、「問題社員・余剰人員への法的実務対応」(日本法令)、「最新 労働紛争予防の実務の書式」(新日本法規)、「退職金・退職年金をめぐる紛争事例解説集」(新日本法規)、「最新 有期労働者の雇用管理実務」(労働開発研究会)、「Q&A 管理職のための労働法の使い方」(日本経済新聞出版社)、「戦略的な人事制度の設計と運用方法」(労働開発研究会)、「Q&A 部下をもつ人のための労働法改正」(日本経済新聞出版社)、「退職・解雇・雇止め-適正な対応と実務-」(労務行政)、「企業実務に役立てる!最近の労働判例27」(労働調査会)、「リスクを回避する労働条件ごとの不利益変更の手法と実務」(日本法令)、「改訂版 就業規則の変更による労働条件不利益変更の手法と実務」(日本法令)

池田 知朗 (いけだ ともあき)

弁護士 (第一東京弁護士会所属) ・ 海事補佐人

〈経歴〉

2010年 明治大学法学部法律学科卒業。

2012年 東京大学法科大学院修了。

2013年12月 弁護士登録、第一芙蓉法律事務所入所。

2020年4月から2023年3月まで

国土交通省海事局船員政策課労働環境対策室専門官 (担当: 船員の働き方改革)。

2023年4月に第一芙蓉法律事務所復帰。労働法学会会員。

陸上労働者と船員 (海上労働) に関する人事労務分野 (日常相談、訴訟事件対応、組合対応等) が専門。

〈主な著書〉

「海事産業の基盤強化 海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律」(時の法令 No.2141 (朝陽会 2022年))、「多様化する労働契約における人事評価の法律実務」(編集者・第3章執筆 労働開発研究会 2019年)、「解説 船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」作業船 No.350 (一般社団法人日本作業船協会 2023年) など

荒井 徹 (あらい てつ)

弁護士 (第一東京弁護士会所属)

〈経歴〉

2018年 東京大学法学部卒業。

2019年 弁護士登録、アンダーソン・毛利・友常法律事務所

現在第一芙蓉法律事務所所属

経営法曹会議会員、第一東京弁護士会会社法研究部会所属

使用者側の立場からの人事労務・会社法関係に関する法的アドバイスに強みを持っている。

〈主な著書〉

「SDGs / サステナビリティをめぐるコーポレートガバナンスの考え方」(ビジネス法務 2023年1月号)、「事例式人事トラブル防止の手引」(新日本法規)、「賃金・賞与・退職金に関わる実務 Q&A」(Business Topics 2023年11月号) など

林 拓 也 (はやし たくや)

弁護士 (第一東京弁護士会所属)

〈経 歴〉

2013年 中央大学法学部法律学科卒業。

2015年 慶應義塾大学法科大学院卒業

2016年 司法試験・国家公務員総合職試験合格

2017年 国税庁入庁

2020年 裁判官任官 (千葉地方裁判所で民事事件を担当。)

2023年 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律に基づき弁護士登録

現在第一芙蓉法律事務所所属

民事訴訟・調停・審判など係争案件に関する法的アドバイスに強みを持っている。

〈主な著書〉

「事例式人事トラブル防止の手引」(新日本法規)