

業種別 雇用課題への アプローチ

2024年問題への対応実務

006 医療

特定社会保険労務士 福島 通子

014 運送業

株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬

022 建設業

特定社会保険労務士 太田 彰

業種別定着支援

030 宿泊業

社会保険労務士 田代 英治

036 飲食業

特定社会保険労務士 羽田 未希

044 自動車整備業

社会保険労務士 本田 淳也

052 タクシー業

特定社会保険労務士 岡本 重信

088 メリット制適用事業主による
労働保険料認定不服申立てをめぐる社労士業務への影響

弁護士 岩出 誠

068 **連載** SR情報ファイル【改正・ツール・手続き・様式・通達】
Vol.8 令和4年12月～令和5年2月分

まとめ：SR編集部 実務への影響：特定社会保険労務士 山本 喜一

無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化、
裁量労働制の見直し

058

労基法施行規則改正と 社労士業務

社会保険労務士 川嶋 英明

- 098 **対談** 人的資本経営
経営戦略の人事戦略へのつなぎ方【前編】
経営コンサルタント 西村 聡 × 弁護士 堀田 陽平
- 106 社労士によるスタートアップ採用支援への取り組み方
社会保険労務士 金山 杏佑子
- 112 給与計算受託時の留意点
特定社会保険労務士 古川 天
- 118 令和5年度の年金額 ～なぜ満額・単価が2つ生まれたのか？～
社会保険労務士 高木 隆司
- 126 社労士事務所のカスハラ対策
弁護士 島田 直行
- 132 **即解!** 社労士のための印紙税 要点ナビ
弁護士・税理士 寺本 吉男
- 138 《社労士事務所版》令和5年度税制改正&
これからはじめる登録手続とインボイス対応
税理士・社会保険労務士 安田 大

144 私の開業体験記 社会保険労務士 齋藤 幸江

146 *読者プレゼント

特集1

業種別 雇用課題への アプローチ

P6

2024年問題への対応実務

- 医療 / 6
特定社会保険労務士 福島 通子
- 運送業 / 14
株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬
- 建設業 / 22
特定社会保険労務士 太田 彰

業種別定着支援

- 宿泊業 / 30
社会保険労務士 田代 英治
- 飲食業 / 36
特定社会保険労務士 羽田 未希
- 自動車整備業 / 44
社会保険労務士 本田 淳也
- タクシー業 / 52
特定社会保険労務士 岡本 重信

特集2

無期転換ルールおよび労働契約関係の
明確化，裁量労働制の見直し

労基法施行規則改正 と社労士業務

P58

社会保険労務士 川嶋 英明

【2024年問題への対応実務】

医療

～医師の労働時間規制・宿日直許可・評価申請～

特定社会保険労務士 福島 通子

認定登録医業経営コンサルタント。経営学修士。厚生労働省「医師の働き方改革に関する検討会」構成員、「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」委員などを歴任。2019年3月まで明治大学兼任講師「福祉医療マネジメント論」。

1 2024年問題の概要と対応実務

(1) 医師の時間外労働時間規制について

医師の時間外労働の上限規制に関しては、医療ニーズが24時間365日あることから、他の職種と足並みをそろえて2019年からの規制の対象とすることはできませんでした。5年の猶予を経て2024年4月1日から、医師にも上限規制がかかることになりましたが、医療労働の特異性に鑑み他の職種と同様の上限時間とするのは不可能と判断され、特例水準が設けられることになりました。

この特例水準に関して、もう少し詳しく見おきましょう。

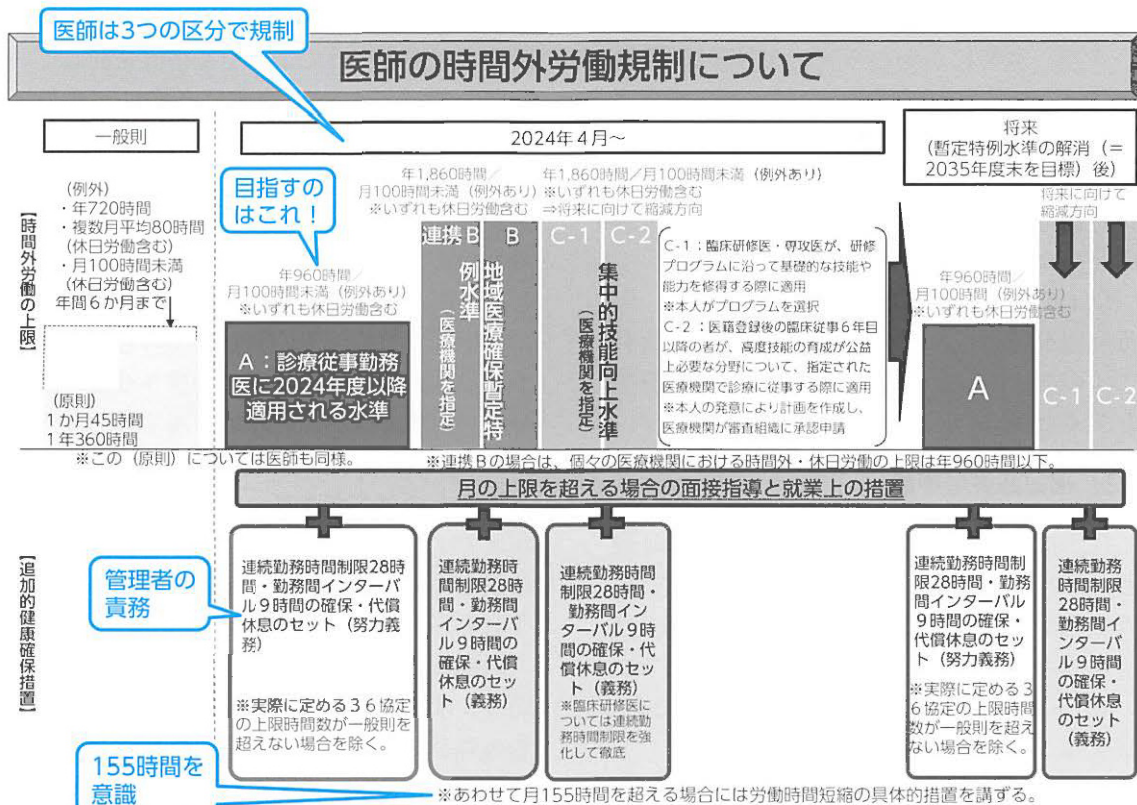
図表1にある通り、一般則は医師および建設業ならびにトラック運送業以外に関して適用されます。つまり医療機関においては、医師と医師以外の職種と2種類の上限規制が存在することになります。なお、医師でも大病院の教授や准教授などの専門業務型裁量労働制の対象となっている場合は一般則が適用になります。その点に関しては理解が十分でない医療機関も散見されるため、支援をする場合には丁寧な説明が必要となります。例えば、専門業務型裁量労働制の適用を受ける医

師は、本務先での宿日直に定期的に従事することはできません。宿日直は業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関して具体的な指示があるものだからです。よって、緊急対応を除いては宿日直の要員として考えることができないことも周知しておきたい点です。専門業務型裁量労働制が適用されている医師であっても、外部の医療機関での兼業・副業として宿日直に就くことは問題ありませんが、その場合であっても一般則の規制の中で行わなければならないという点にも注意が必要です。

ほとんどの医師は原則としてA水準となり、年間の時間外労働の上限は休日労働を除いて960時間に収まるものと思われます。しかし、医師は兼業・副業として別の医療機関で業務を行っている場合も多く、本務先ではA水準の960時間以内に収まるとしても、兼業・副業の時間を含めると年間960時間を超えるケースも出てきます。その場合は連携B水準に該当します。

自院での時間外労働時間だけで960時間を超える場合はB水準となりますが、B水準の指定を受けるには医療機能に関する要件があります。①三次救急医療機関、②二次救急医療機関かつ年間救急車の台数1,000台以上または年間の夜間・休日・時間外入院件数500

◆図表1 医師の時間外労働規制について



(出典) 厚生労働省「第11回医師の働き方改革の推進に関する検討会 (参考資料)」に筆者が加筆

件以上、③在宅医療において特に積極的な役割を担う医療機関、④都道府県知事が地域医療の確保のために必要と認める医療機関の4つです。これ以外にも、特に専門的な知識・技術などが求められ代替することが困難な医療を提供する医療機関も該当します。960時間を超える時間外労働が予想されるとしてもこの要件に合致しない場合は、2024年3月31日までに何とか960時間以内に収める必要がありますので、水準の説明をする際には医療機能を確認しておくことも忘れてはなりません。

C-1水準に関しては、集中的な技能訓練が必要な医師(初期臨床研修医、専攻医)が対象となり、専門研修プログラムによって指定がなされます。C-2水準に関しては、医

師免許取得後6年目以降の医師が、技能の習得のため必要な場合に、自身で計画を作成し審査組織に申請することになっています。

なお、2036年3月末には、B水準、連携B水準は廃止となり、A水準に集約される見込みです。C水準は段階的に縮減していくとされていますが、2036年3月末時点では960時間とすることは難しいようです。

しかし、ボーダーラインとなる960時間でも過労死水準の労働時間ですから、健康状態を見ながら業務に従事してもらう必要があるため、追加的健康確保措置が義務(A水準は努力義務)付けられています。2024年4月までに水準申請をして評価を受けて指定を受けた後は、連続勤務時間制限や勤務間インターバル等の追加的健康確保措置を遵守して、医

師の健康を確保しながら規制の範囲内で業務を遂行してもらうことになります。

また、水準にかかわらず、1月に100時間を超える見込みの医師がいれば、面接指導実施医師による面接指導を実施しなければなりません。なお、月に155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的な措置を講じなければならぬとされています。

以上の内容が図表1に集約されており、医療機関を訪問し説明する際には重宝する資料ですので、内容を十分に理解し、丁寧に説明してください。

(2) 宿日直許可申請

医療機関では「宿日直」という表現は耳慣れず、特に「宿直」に関しては「当直」という表現が一般的です。医療法上の「当直」は必ずしも労働基準法上の「宿直」と同一でないことは理解されていない場合が多いため、まずはこの点を説明する必要があります。

医療法16条は「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない」としており、緊急治療に支障がないように宿直義務を要求した規定となっています。多くの医療機関が「当直」としているのは、この規定に基づくものです。当直には昼間と同様の態様で勤務せざるを得ない場合もあれば、十分な睡眠時間が取れる勤務態様もありますが、そのいずれでも医療法上の規定には反していないことになるのです。

これに対し、労働基準法では、第41条において宿日直に従事する労働者は「監視又は断続的労働に従事する者」と定義され、労働時間等に関する規定の適用を除外されています。所轄労働基準監督署の宿日直許可があれば、「当直」は労働時間として扱わないことから勤務間インターバルとしても使えるということもあって、どの医療機関も宿日直許可の取得を急いでいます。特に医師を派遣する側の医療機関（大学病院等）では、派遣先の

医療機関が宿日直許可を得ていることを条件として医師の派遣をする方向で動いており、医師の派遣を受けてようやく宿直を回している医療機関にとっては宿日直許可が必須となっています。

前述したようにA水準では努力義務である追加的健康措置が、連携B水準、B水準となると義務になりますので、できればA水準としたい医療機関は、兼業・副業として宿日直に従事しても、労働時間としての通算が不要である許可のある宿日直に従事させたい考えです。現状では宿日直許可に関する相談が激増しており、取得に向けて適切な助言ができる社労士の存在がクローズアップされている状況です。許可申請をきっかけに医療機関の信頼を得て、継続的な支援につながったという話も耳にします。

医療機関の宿日直許可に関して支援をする場合には、まず救急指定病院か否かを確認する必要があります。救急指定病院とは都道府県知事より告示、指定される医療機関で、重症度によって3段階の体制があります。一次救急や二次救急で対応が不可能な重症疾病などは、三次救急を担う救命救急センターや高度救命救急センターが対応します。当然救急車の台数に応じて宿日直中の忙しさは変わりますが、必ずしも救急指定病院だから許可が得られないということではありません。よって、宿日直中にどのような業務が行われているかを確認したうえで、許可の可能性を探ることになります。

まずは、現時点の状況で許可が得られそうかどうかの確認をします。宿日直日誌や電子カルテの内容等・シフト表・就業規則や宿日直規程等の確認と宿日直手当の検証を行い、このままで許可が得られそうであれば、必要書類を調べて許可申請をします。

なお、医療機関においては、いわゆる「寝当直」に該当するものの、1人の医師が1週間に複数回の宿直をしていたり、1カ月に複

【2024年問題への対応実務】

運送業

～改善基準告示・労働時間削減・社外交渉～

株式会社コヤマ経営 代表取締役 こやま まさのり 小山 雅敬

大阪府出身。大阪大学経済学部卒業後、都市銀行へ入行。中小企業事業団派遣後、都銀シンクタンクで経営コンサルティング部主任研究員として経営コンサルティング業務に従事。1991年大手損害保険会社に入社。同社の営業推進部上席部長兼経営サポートセンター長として法人開拓推進および法人向け経営支援業務に従事。自ら全国を回り、3,000社以上の経営相談や社員研修を実施。各地でセミナー講演を多数実施。特に全日本トラック協会、各県トラック協会等で多数の講演を実施。著書：『小山雅敬の運送業経営相談室』、『小山雅敬の運送業経営相談室Part 2』、『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革』（以上、日本法令）

1 「2024年問題」への対応で社労士に期待される役割

2024年4月1日に施行される「自動車運転者に対する時間外労働上限規制」および「改善基準告示の改正」は、運送会社の経営に大きな影響を与えることが確実です。しかしながら、中小運送会社の中には未だに何をすればよいのかわからず、法改正に向けた準備に着手していない会社が多く見られます。

そこで本稿では、運送会社を指導する社労士に期待される役割について、まず述べたいと思います。社労士は税理士とともに、運送会社の経営者から最も身近な相談相手として信頼されている存在です。特に「2024年問題」は、その事柄からして最初に相談を受ける専門家といえるでしょう。

運送会社から相談される最初の質問は、主に以下の5つが想定されます。

- (1) 「2024年の労働基準法や改善基準告示の改正内容は？ 今までとどう変わるのか？ 運行管理上の注意点は？」
- (2) 「どうすれば労働時間を削減できるのか？ 具体的な方策は？ 荷主との交渉方法は？」

- (3) 「ドライバーの労働時間管理はどのようにすればよいのか？ 注意点は？」
- (4) 「現行の運賃では賃金を維持できないが、荷主にどう交渉すればよいのか？」
- (5) 「2024年に向けてドライバーの賃金体系をどのように見直せばよいのか？」

ドライバーの労働時間が長期化する原因の大半は荷主側の事情に起因しており、運送会社が単体で解決することは不可能です。したがって2024年問題対策の主要部分は、「労働時間削減のためにどこを見直し、荷主にどのように交渉すればよいのか？」という点になります。社労士には労務管理以外の周辺分野に関しても、経営のアドバイザーとして親身に対応する姿勢が求められます。例えば「荷主との交渉はこのように進めて成功している会社がありますよ。貴社の場合は～」など、対応方法を示唆することができれば納得感を高め、さらに強い信頼関係が構築できるでしょう。

本稿では2024年の法改正について内容のポイントを確認したうえで、運送業が講ずべき対策に関して社労士が知っておいたほうがよいことを記載したいと思います。

2

自動車運転者の時間外労働上限規制の内容

2024年4月1日から自動車運転者に適用される労働基準法の時間外労働上限規制は、月45時間、年間360時間の原則適用を除けば、主に時間外労働の年間時間数に関する規制（特別条項による年間上限960時間）のみであり、一般則にある「時間外・休日労働合算での単月100時間未満、2～6カ月平均で月80時間以内、月45時間超は6カ月が限度」などの月間の規制は適用されません。一方、改善基準告示による拘束時間の規制によって、実質的に時間外労働の上限時間数が1日、1カ月、1年の単位でそれぞれ決まってくるため、実務上は後述する改善基準告示改正の内容が日常の労務管理に非常に大きい意味を持つこととなります。

他方で罰則に関しては、労働基準法の時間外労働上限規制には30万円以下の罰金、6カ月以下の懲役という罰則規定が設けられていますが、改善基準告示には罰金や懲役などの罰則は特に設けられていません。ただし、改善基準告示に違反すると、運送会社の場合は国土交通省監査の結果により車両停止や事業停止等の重い処分を受けることがあります。

運送業の運行管理者等、現場管理者は日常実務において拘束時間や休息期間を意識して運行管理を行っているため、年間960時間の時間外労働上限規制よりも改善基準告示の改正の内容を意識している人が多く見られます。

3

改善基準告示改正の内容

2022年12月23日に公布された改善基準告示（2024年4月1日施行）の改正内容を見ると、トラック運送業では年間拘束時間として上限3,300時間が新たに明記され、現行の特例3,516

時間（労使協定ありの場合は延長可能）が同3,400時間に116時間短縮されました。また、1カ月の拘束時間の限度は、現行の月293時間から月284時間に9時間短縮となりました。1日の拘束時間は現行の原則13時間を維持しつつ、最大拘束時間については現行の16時間から15時間に1時間短縮されました。また14時間を超える回数は、週に2回以内という目安が通達で定められました。

一方、休息期間は現行の「8時間以上」から「継続11時間以上の休息期間を努力義務とし、9時間を下回らない」という基準に変わりました。実質的に休息期間が現行より1時間延長されることとなります。ただし、1日の拘束時間と休息期間には例外規定が設けられ、1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）であり、かつ一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合、当該1週間について2回に限り、最大拘束時間を16時間、休息期間を継続8時間以上とすることができることとなりました。ただし、休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は運行終了後に継続12時間の休息期間を与えることとなりました。

また、拘束時間が284時間超になる月は3カ月を超えて連続しない旨が規定され、さらに1カ月の時間外・休日労働時間が100時間未満となるよう努めるとの規定が新設されました。これらは労災防止を強く意識した規定となっています。

なお、運転時間の「2日平均で1日当たり9時間、2週平均で1週当たり44時間を超えない」との規定については、結果的に従来通りとなりました。一方、連続運転時間（現行は連続運転4時間以内、一回10分以上で合計30分以上の運転中断が必要）については、「1回10分以上」の部分が今回「1回が概ね連続10分以上」の表現に変わり、「概ね連続10分以上」の定義については、例えば「10分未満

の運転の中断が3回以上連続しないこと」が通達で示されました。また、SAやPA等で駐車スペースがなく、意図せず4時間を超過してしまう場合、30分を限度に超過を認めることになりました。一方、「運転の中断」の定義について、現在は「運転離脱」（運転以外の作業や待機等の労働は可能）となっていますが、今回の改正で「原則休憩」という表現に変わりました。この点は、従来運転中断中の時間を荷卸しや待機時間に充てていた運送会社に大きい影響を与えるでしょう。

さらに休息期間の分割特例（現行は「継続8時間の休息期間を与えることが困難な場合、一定期間における全勤務回数の2分の1を限度に、1回4時間以上、合計10時間以上の休息期間に分割することを認める」）の規定については、「分割された休息期間は1日において1回当たり継続3時間以上、合計10時間以上でなければならない。一定期間は1カ月を限度とする。」に変わりました。分割休息の1回当たりの時間が1時間短縮されたことにより、弾力的な労務管理が可能になるものと見込まれますが、一定期間が現行の2カ月から1カ月限度に変わることによって運行計画の見直しが必要になるでしょう。また休息の3分割は現行通り認めるものの、3分割した場合は12時間以上の休息期間を与えることが義務化されました。今後、休息の3分割は減るでしょう。

2人乗務の特例や隔日勤務の特例、およびフェリーの特例については、一部の基準が緩和されるなど改正点加わったものの、いずれもほぼ現行通りの基準内容が維持されました。

今回の改正では「予期し得ない事象」に対する例外規定がタクシー・バス・トラックに共通して新設され、事故や故障、フェリーの欠航、災害等、予期せぬ事態が発生した場合にその対応に要した時間を1日の拘束時間、1日平均運転時間、連続運転時間の規制から

除くことができるようになりました。ただし、月間等の規制からは除かれませんが、管理上は注意が必要です。

4 自動車運転者の労働時間管理を見直すポイント

現在、中小運送会社において正しい労働時間管理が行われていない実態が多く見られます。「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日）」の内容に沿って、運送業の現場での労働時間管理の実態を見ると以下の通りです。

始業・終業時刻の把握のための原則的な方法として示されている2つの方法のうち、①使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録する方法については、運送会社ではほとんど見られません。他方、②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する方法については、最近、デジタルタコグラフ（以下、「デジタコ」という）やアルコールチェックの記録を利用する会社が増えています。こちらはデジタコの普及とともに増加しており、今や運送業の労働時間管理の主流になりつつあります。なお、デジタコで把握される労働時間に点呼の時間が含まれないことから、近時はアルコールチェックの時刻を利用する事業者が増えており、デジタコから徐々にシフトしています。最近では、勤怠管理システムの導入を契機にアルコール検知器との連動にシフトしたケースが運送業の現場でよく見られます。

一方、例外的な方法として示されている自己申告制により始業・終業時刻の確認および記録を行う方法については、未だにドライバーによる運転日報への手書き記入を行っている事業者が存在します。特に車両台数が少ない事業者によく見られます。その際に、ガ

無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化、裁量労働制の見直し

労基法施行規則改正 と社労士業務

社会保険労務士 かわしま ひであき
川嶋 英明

社会保険労務士川嶋事務所所長。就業規則作成変更・労務相談を中心に社労士業務を行う傍ら、「いい会社」を支援するためのコンサルティングファーム「TNC」のメンバーとしても活動。著書『定年後再雇用者の同一労働同一賃金と70歳雇用等への対応実務』（日本法令）が好評発売中。

令和6年4月より、無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化、さらには裁量労働制の見直しといった改正省令および告示^{*}の施行が予定されています。これらの改正は、過去の労働政策審議会^{*}で数回にわたって議題に挙げられ、最終的に令和4年12月に「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」という報告（以下、「報告」という）でまとめられたものを基にしており、その改正内容は、今後の労務実務に大きな影響を与えるものです。

そのため、本稿では改正された省令および告示の内容を解説するとともに、それらが社労士業務に与える影響や、改正内容を踏まえ関与先に対し社労士がどのように関与・提案していくべきかについて解説していきます。

※・労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第39号）
・有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（厚生労働省告示第114号）
・労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示（厚生労働省告示第115号）

1 改正概要

今回の省令・告示によって改正されたものは、以下の2つです。

- ・無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化
- ・裁量労働制に関するもの

(1) 無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化

無期転換ルールと労働契約関係の明確化については、実際には分けて考えた方がわかり

やすいのですが、両者で重なる部分もあるため、ここでまとめて解説していきます。

① 労働条件の明示

今回の省令の改正では、労働契約関係の明確化の一環として、労働契約締結の際に会社に義務づけられている労働条件の明示事項に、以下の項目が追加されます。

- ・就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲
- ・通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限

上記のうち、就業の場所および従事すべき

業務の変更の範囲については、就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲に制限のある非正規労働者だけでなく、すべての労働者が対象となります。そのため、今回の省令および告示の改正において、最も広い範囲で影響のある改正といえます。

一方、通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限については、次に説明する有期雇用労働者の無期転換ルールと関連するものであり、この省令とあわせて改正された告示では、使用者は通算契約期間または有期労働契約の更新回数について、上限を新たに定め、またはこれを短縮しようとするときは、あらかじめその理由を労働者に説明しなければならないとされました。

なお、今回追加されたもののうち、就業場所の範囲および業務の変更の範囲については、現行の「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に追記されます。そのため、こちらは労働条件の明示の際に書面の交付が必要となる項目となるので注意が必要です。

一方、通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限については、現行の「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」に追記されます。そのため、こちらは有期労働契約を更新する予定がある場合に限り、その明示と書面の交付が必要となります。

◆図表1 労働条件の明示事項

➤労働条件の絶対的明示事項(昇給に関する事項を除き、書面の交付での明示が必須)

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間または有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)
- (3) 就業の場所および従事すべき業務に関する事項(就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲を含む)
- (4) 始業および終業の時刻、所定労働時間を

超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇ならびに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

- (5) 賃金(退職手当および臨時に支払われる賃金等を除く)の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切りおよび支払いの時期なら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)

➤労働条件の相対的明示事項

- (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、計算および支払いの方法なら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)、賞与およびこれらに準ずる賃金なら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) 安全および衛生に関する事項
- (11) 職業訓練に関する事項
- (12) 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
- (13) 表彰および制裁に関する事項
- (14) 休職に関する事項

② 無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件の明示事項

今回の省令改正ではさらに、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、「無期転換申込みに関する事項」と「無期転換後の労働条件」についても、労働条件を明示することが義務づけられました。

この2つが労働条件の明示事項に加えられたということは、会社は無期転換申込権が発生する労働者に対し、そのことを知っているにもかかわらず黙っている、ということができなくなることを意味します。期間の定めのある労働契約の場合、契約更新のたびに労働

条件の明示を行う必要がありますが、無期転換申込権が発生する契約更新時については、追加で「無期転換申込みに関する事項」と「無期転換後の労働条件」も明示する必要があるからです。

ご存じの方も多いと思いますが、無期転換申込権は、通算契約期間が5年を超える契約期間から発生します。例えば、3年ごとの更新の場合、初回の3年契約が終わった後、更新した次の契約期間中から当該労働者は無期転換の申込みをすることが可能です。つまり、この場合、最初の契約期間終了後、初めての更新の際に「無期転換申込みに関する事項」と「無期転換後の労働条件」の明示が必要となるわけです。

そして、仮に有期雇用労働者から無期転換申込みがなかったとしても、その労働者が無期転換申込権を持つ限りは、契約更新のたびに「無期転換申込みに関する事項」と「無期転換後の労働条件」を明示しなくてはなりません。

なお、追加された2つの事項のうち、無期転換申込みに関する事項については、労働条件の明示の際に、必ずしも書面の交付が必要な事項ではありません。

一方、無期転換後の労働条件の明示については、通常の労働条件の明示と扱いは同じとなります。つまり、書面の交付が必要とされている前ページ図表1の(1)から(6) ((2)および昇給に関する事項は除く)に関する部分については、書面の交付によりこれを行う必要があるということです。

加えて、改正告示では、無期転換後の労働条件の明示の際は、「均衡を考慮した事項の説明」として、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項、例えば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲などについて、有期雇用労働者に説明するよう努めなければならないとされました。

(2) 専門業務型裁量労働制に関する改正

次に、裁量労働制に関する省令および告示の改正です。ここではまず、専門業務型裁量労働制（以下、「専門型」という）に関連する省令の改正内容を中心に見ていきます。

① 従業員本人の同意と撤回

企画業務型専門労働制（以下、「企画型」という）では、裁量労働制を適用するにあたって、労働者本人の同意が要件とされていますが、現行の専門型ではそうした要件はありません。

しかし、今回の省令の改正で、専門型の労使協定の協定事項に以下のものが追加されます。

- 本人の同意を得ること
- 同意をしなかった労働者に対する解雇その他の不利益取扱いをしないこと
- 同意の撤回に関する手続き

そのため、専門型であっても、その適用にあたっては労働者の同意を得なければならなくなりました。また、労働者が同意しなかった場合についても、会社は解雇その他の不利益取扱いをすることはできません。加えて、同意の撤回については、その手続きについてあらかじめ決めておく必要があります。

そして、これらの同意および撤回の記録については、労働者ごとに記録を作成し、決議の有効期間中およびその満了後3年間保存する必要があることも、今回の省令改正で定められています。

② 対象業務の追加

こちらは告示の改正となりますが、専門型の対象業務に「銀行又は証券会社において、顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言をする業務」が追加されました。ただ、追加された業務が業務なので、ほとんどの会