

【杜若経営法律事務所主催・無料セミナー】



年末総まとめ！

2023年にあった**重要労働判例・法改正**の振り返りセミナー

～重要ポイントの総まとめ と 来年度に向けた実務対応 を弁護士が解説～

杜若経営法律事務所
弁護士 樋口 陽亮

令和5年12月25日（月） 13：30～15：00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

樋口 陽亮

Twitter



【経歴】

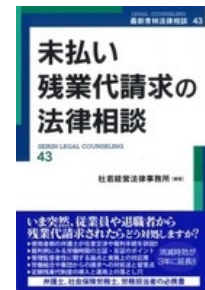
- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。特に残業代請求事案・解雇事案について多数の案件を対応している。

【直近の講演・講義実績】

- ・ 「令和版・労働時間の認定手法の最前線」
- ・ 「裁判官を味方につける残業代トラブル解決策」
- ・ 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」（管理職向け）、など

【主な著作】

- ・ 「未払い残業代請求の法律相談」（共著・青林書院）
 - ・ 「人事・労務トラブルのグレーゾーン70」（共著・労務行政）
 - ・ 「教養としての「労働法」入門」（共著・日本実業出版社）
- など



<ご案内>

社労士様など士業向け「士業顧問サービス」、
企業様向け「企業顧問サービス」を展開しています。

社労士様など士業向け:士業顧問サービス

- ①先生からの**ご質問対応** 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の**顧客企業との法律相談**1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーの**レジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供**
- ④**顧問先限定オンライン勉強会**(ご質問可)ご招待

企業様向け:企業顧問サービス

- ①**ご相談対応** 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーの**レジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供**
- ③**顧問先限定オンライン勉強会**(ご質問可)ご招待

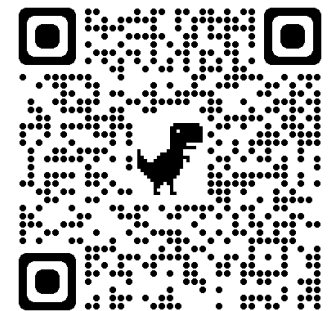
「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

- ・Zoom面談にて弁護士樋口から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- ・お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- ・Zoom面談いただいた方には、特典で今回のレジュメデータをお送りいたします。
- ・「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「顧問先が残業代請求で訴えられた。この後の対応について教えてほしい」

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内 (Zoom) 日程予約フォーム

本日お話をさせていただく内容

【目 次】

1. 2023年、労働法改正の振り返り
2. 2023年、重要労働判例の振り返り
3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

1.2023年、労働法改正の振り返り

1. 2023年、労働法改正の振り返り

【2023年4月1日施行】

—① 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に引き上げ

① 中小企業の月60時間超の時間外労働の割増率引き上げ

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」(厚労省)より

所定外労働は含まない

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

※時間外労働＝法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える労働

1. 2023年、労働法改正の振り返り

【2023年4月1日施行】


ー② 給与のデジタルマネー払いの解禁



② 給与のデジタルマネー払いの解禁

- 労働者の同意を得た上で、一定の要件を満たした場合に限って、デジタルマネー（PayPayなど）による給与の支払いが可能となる。

【賃金の支払方法】

支払方法	手続き
現金払い	不要
銀行口座等への振込	従業員の同意
	
デジタルマネー払い	労使協定の締結 従業員への説明 従業員の同意

※厚労大臣の指定を受けた「指定資金移動業者」の口座への支払いに限られる
(PayPay、楽天Edy等が申請しているが、現時点で承認の情報は未確認)

1. 2023年、労働法改正の振り返り

【2023年4月1日施行】

—③ 男性労働者の育児休業の取得状況の公表が義務付けられる企業範囲の拡大

一③ 育児休業取得状況の公表義務の拡大

【2023年3月31日以前】

- 厚生労働大臣によって「プラチナくるみん認定」を受けている企業のみが、育児休業の取得状況の公表を義務付けられていた。

【2023年4月1日以降】

- 「プラチナくるみん認定」の有無にかかわらず、**常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主**については、毎年1回以上、育児休業の取得状況を公表することが義務付けられる。



一③ 育児休業取得状況の公表義務の拡大

【公表内容】



① 男性の育児休業等の取得率

育児休業等を取得した
男性従業員数

÷

男性従業員であって
配偶者が出産したも
のの数

② 男性の育児休業等と育児目的休暇の取得率

育児休業等などを取
得した男性従業員数

+

育児目的の休暇制度を
利用した男性従業員数

÷

男性従業員であっ
て配偶者が出産し
たものの数



①または②のいずれかを選択して公表

1. 2023年、労働法改正の振り返り

【2023年9月1日施行】

④ 精神障害の労災認定基準の改定

④ 精神障害の労災認定基準の改定

- 精神障害・自殺事案については、2011（平成23）年に策定された「**心理的負荷による精神障害の認定基準について**」に基づき労災認定を行われていた。



- このたび、近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて、**同認定基準の改正**が行われた。

④ 精神障害の労災認定基準の改定

【改正のポイント】

■ 業務による心理的負荷評価表※の見直し

※ 実際に発生した業務による出来事を、同評価表に示す「具体的出来事」に当てはめ、負荷（ストレス）の強さを評価

◆ 具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等

追加 「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」（いわゆるカスタマーハラスメント）

追加 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

◆ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

- パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記
- 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記

■ 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

（改正前）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ていない

➡（改正後）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

■ 医学意見の収集方法を効率化

（改正前）専門医3名の合議による意見収集が必須な事案
【例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案】



（改正後）特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

など

「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要」（厚労省）より

1. 2023年、労働法改正の振り返り

改正時期	改正内容	対象企業	備考
2023年4月1日	中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に引き上げ	中小企業	大企業は既に引き上げ済み
	給与のデジタルマネー払いの解禁	全企業	現時点で承認済み 業者未確認
	育児休業の取得状況の公表が義務付けられる企業範囲が拡大	常時雇用労働者 1,000人超の企業	
2023年9月1日	精神障害の労災認定基準の改正	全企業	

※その他、危険有害作業に関する保護措置の対象者の範囲の拡大（2023年4月1日）など

2. 2023年、重要労働判例の振り返り

「基本給・割増賃金振分け方式」型の割増賃金の有効性を否定した最高裁判決

【最高裁令和5年3月10日判決・熊本総合運輸事件】



熊本総合運輸事件の賃金体系の概要

(1) まずは賃金総額が決定される

賃金総額(* 業務内容等に応じて毎月変動する)

(2) 上記総額から基本給等を差し引く

基本給等

(3) 基本給を差し引いた部分が時間外割増賃金の総額になる

時間外割増賃金総額

(4) (3)のうち、①時間外割増賃金のうち基本給等を37条に基づいて計算した金額が時間外手当となり、②残りが調整給となる。

時間外手当

調整給

(5) 常に「基本給等+時間外手当+調整給＝賃金総額」となり、黄色の範囲は超えない



「時間外手当」・「調整給」の割増賃金該当性が問題となった

3. 運送業で問題となりやすい残業代制度(各論):②

第一審、第二審の判断:「時間外手当」○、「調整手当」×

【ポイント】

- ・「時間外手当」部分と「調整手当」部分とを個別に判断。
- ・ 時間外手当…○
 - (明確区分性) 就業規則の定めに基づき基本給とは別途支給され、通常の労働時間の賃金に当たる部分とは判別できる。
 - (対価性) 新体系導入に当たり一応の説明があったと考えられること等も考慮すると、時間外労働等の対価として認められる。
- ・ 調整手当…×
 - 賃金の総額を決定後、基本給と時間外手当を差し引き、残額を調整手当とする計算過程
 - これに照らすと、技巧的に区分しているのみで、本来的・実質的な意味で基本給と区別されたものとはいえない。

最判令和5年3月10日が示した判断枠組み

雇用契約において、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、

- ①雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、
- ②具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当等に関する説明の内容、
- ③労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの

諸般の事情を考慮して判断すべきである。（ここまで日本ケミカル事件最高裁判決と同じ）

+

その判断に際しては、労働基準法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない

最判令和5年3月10日が示した判断枠組み

最高裁の判断：「時間外手当＋調整手当」×

- 判断方法：下級審と異なり、「時間外手当」と「調整手当」を合わせ賃金体系全体で判断すべきと判示
∴) 時間外手当と調整給は、片方が決まると他方が決まる関係に過ぎない
- 結論：「時間外手当＋調整手当」…×
 - 時間外手当と調整給を合計すると、想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金となっていること等を指摘
 - 時間外労働と関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにするために、旧体系の通常の労働時間の賃金の一部につき、名目のみを割増賃金に置き換えて支払う内容
 - 上記の賃金体系は、全体でみると対価性・明確区分性がない

最高裁のポイントと今後の実務への影響

- 下級審は個別の手当ごと判断していたが、最高裁は、賃金制度全体をみて、労基法37条の趣旨（長時間労働抑制＋労働者への補償）に反していないか判断している。
- 上記考え方からすれば、今後は「時間数にかかわらず賃金が一定となる仕組み」自体が否定されることになると思われる。
- 今回のような基本給固定型と違って、賃金総額を一定割合で基本給と割増賃金に振り分ける方式がある。このような方式も賃金総額を労働時間の多寡にかかわらず一定範囲に抑えようとするものなので、無効となると考えられる。

定年後再雇用者と正職員との労働条件（基本給・賞与）の相違が労契法20条に違反するとした原審判断を破棄した最高裁判決

【最高裁令和5年7月20日判決・名古屋自動車学校事件】

定年後再雇用者の労働条件(基本給・賞与)の差異に関する最高裁

事案の概要

- 被告:自動車学校の教習所を経営する株式会社
- 原告ら:もともと正社員として被告の教習指導員として勤務
- 60歳定年退職後、原告らは被告との間で嘱託職員として有期労働契約を締結
- 原告らは定年退職時と嘱託職員時の待遇差は違法であるとして、賃金の差額支払いを求めて提訴

定年前後の職務内容

- 正社員時代、原告らは「主任」の役職にあり
→ 再雇用に伴い、「主任」からは外れる
- 再雇用後も、定年前と同様に教習指導員として勤務
- 再雇用の前後で、業務の内容・配置の変更の範囲に相違なし

「弁護士友永の「定年後再雇用者の基本給6割は違法？最高裁判決を踏まえて」」より

問題となった待遇の差異(地裁、高裁、最高裁)

	支給要件等	正社員時	定年後嘱託職員時	地裁	高裁	最高裁
基本給	一律給と功績給により構成	<ul style="list-style-type: none"> 原告A 18万1640円 原告B 16万7250円 	<ul style="list-style-type: none"> 原告A 8万1738円～7万4677円 (正社員時の45%以下) 原告B 8万1700円～7万2700円 (正社員時の48.8%以下) 	不合理な差異 (60%を下回る部分)	不合理な差異 (60%を下回る部分)	破棄差戻
賞与	年2回、基本給に掛け率を乗じて支給	<ul style="list-style-type: none"> 基本給×掛け率+勤務評定分 掛け率 1.385～1.6 勤務評定分 0円～8万7000円 	<ul style="list-style-type: none"> 「嘱託職員一時金」として支給 算定式不明 原告A 4万2000円～10万800円 原告B 6万6200円～10万7500円 	不合理な差異 (60%を下回る部分)	不合理な差異 (60%を下回る部分)	破棄差戻
家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	あり	なし	不合理ではない	不合理ではない (追加の理由付けは特になし)	却下
皆精勤手当	欠勤なく勤務した場合に支給	あり				
敢闘賞	1ヶ月間に担当した教習等の時間数に応じ支給	あり	<ul style="list-style-type: none"> 「精励手当」に統合して支給 正社員時に比べ減額 	不合理な差異	不合理な差異 (追加の理由付けは特になし)	却下

最高裁の判断

基本給、賞与ともに破棄差戻し

- 原審の「60%を下回る部分は違法」という結論に対して、良いとも悪いとも述べていない
- 結論に至る「過程」について、十分な考慮がされていないため、高裁で審理をし直せという判断

最高裁は、原審のどの点を考慮不足と判断したのか？

【手当の性質目的】

- 正職員の基本給に、「勤続給」のみならず「職務給」「職能給」の性質を有する余地があるのに考慮していない
- 「嘱託職員」の基本給に、正職員と異なる性質があることを検討していない

【労使交渉の経過】

- 労使交渉の結論のみならず「具体的な交渉経過」を考慮すべきなのに考慮していない

定年後再雇用者の労働条件(基本給・賞与)の差異に関する最高裁

最高裁を踏まえた企業対応のポイント

- （前提として）正社員と非正規社員との間に、職務の内容・変更範囲の差異がないかの検証
- 自社制度において、
 - ①正社員に支給されている当該手当がどのような「性質・目的」をもつかを説明することができるか
 - ②非正規社員は上記「性質・目的」に当てはまらないのかの検証
- 労使交渉において、十分な説明や資料提供を行っているか、その経過を裁判所に示すことができるように記録化できているか

性同一性障害者への処遇に関する最高裁

性同一性障害者の職場女性トイレ私用不許可を違法とした裁判例

【最高裁令和5年7月11日判決・経済産業省事件】

性同一性障害者への処遇に関する最高裁

事案の概要

- 性同一性障害との診断をされ、健康上の理由で性別適合手術を受けていない一般職の国家公務員である原告が、職場トイレの使用等（※）にかかる行政措置の要求を認めなかったH27年の人事院の判定の取消を求めた。

※ 原告は、経産省から、H22年から執務階とその上下の階の女性トイレ使用を認めないという処遇をうけていた。

性同一性障害者への処遇に関する最高裁

判決の要旨

【結論】

- 本件判定は裁量権の逸脱濫用で違法

【理由】

- 原告は日常的に相応の不利益を受けている
 - 一方、本件判定時、Xが庁舎内の女性トイレを自由に使用することにより、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員
の存在も確認されていなかった
- 本件判定は、他職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に
軽視するもので著しく妥当性を欠く

性同一性障害者への処遇に関する最高裁

判決のポイントと企業対応

- ・ 今回の判決はあくまで事例判断（国、外部からの来訪者による使用は基本的にはない施設のトイレ、X側の固有の事情、同部署の職員側の反応など）
 - どの企業でも常にトイレを開放せよという判断ではない。
- ・ 使用者には、性的マイノリティである従業員の不利益等を緩和・解消するための職場環境調整義務がある。
 - そのため、使用者は、対象従業員から丁寧に要望を聴取したうえで、研修や対話などを行って他の従業員の理解を深めたりして、他の従業員との調整や代替手段の検討等を行う必要があった。
 - ※ 判決でも、（H22当時従業員への説明会は行ったものの）本件判定までの4年10ヶ月間、配慮すべき職員の調査や本件処遇の見直しの検討をしていない点を述べており、上記のような利害調整が足りていなかったことを指摘している。

MRの事業場外みなし労働時間制が否定された裁判例

【東京高裁令和4年11月16日判決、セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件】

MRの事業場外みなし労働時間制が否定された裁判例

【事案】

- 病院回りのMR(営業職の事案)であり、直行直帰が基本で訪問スケジュールは基本的に本人が決定する。
- 業務報告は週1回の週報の提出でよく、セールスフォースで訪問顧客の入力は指示されていた。平成30年からスマートフォンで勤怠システムにログインして出勤、退勤打刻をさせていた(打刻をするとGPSで位置情報も記録される)。
- 会社は事業場外みなしを適用し、労働時間を一律に8時間としていた。

【第一審】 事業場外みなしの適用を肯定

- 各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的には原告自身が決定していた
- 週報の内容は極めて軽易なものであった
- 本件システムによる記録から把握できるのは、出退勤の打刻時刻とその登録がされた際の位置情報のみであり、出勤から退勤までの間の具体的な業務スケジュールについて記録されるものではなかったこと

MRの事業場外みなし労働時間制が否定された裁判例



【高裁判決】 会社の逆転敗訴

- （勤怠管理システム導入前は労働時間を算定し難いときに当たるといえるが）導入後はスマートフォンから出退勤の打刻が可能
- （会社では、月40時間を超える時間外労働に対して、事前申請させ、エリアマネージャーの具体的な指示のもとで業務に従事させていことから）所定労働時間内についても同様の運用が可能だったと指摘。日報の提出を求めたり、週報の様式を変更すれば、業務内容や休憩時間を管理できたと判断。
- 仮に打刻した始業時刻や終業時刻の正確性に疑問があれば、貸与スマートフォンを使い、業務の遂行状況を随時報告させたり、指示するのも可能

MRの事業場外みなし労働時間制が否定された裁判例

高裁判決を踏まえた実務対応

- ナック事件（東京高判平30.6.21）では「携帯電話等の情報通信機器の活用や労働者からの詳細な自己申告の方法によれば労働時間の算定が可能であっても、事業場外労働みなし制の適用のためには労働時間の算定が不可能であることまでは要さない」としていたが、ここからは乖離した判断
- 本判決を前提にすると、現状、事業場外みなしの適用が認められる場面はほとんどないと思われる。
- 厚生労働省のテレワークガイドラインに事業場外みなしの言及があるが、安易に利用しない方が無難（行政と司法の判断が異なることは労働問題ではままある）。

就業規則に記載がない勤務シフトであることを理由として1ヶ月単位の変形労働時間性が否定された裁判例

【名古屋地判令和4年10月26日、名古屋高判令和5年6月22日、日本マクドナルド事件】



1ヶ月単位の変形労働時間性が否定された裁判例

事案

- 店舗マネージャーとして就労していた原告が、1ヶ月単位の変形労働時間制の適用を争い未払い残業代などを請求した事案。

問題となった就業規則の記載

- 被告は、就業規則において、店舗マネージャーの労働時間について4つの原則的なシフトを定めていた。
「（ウ）各勤務シフトにおける各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、原則として次のとおりとする。
 - ・Oシフト：午前5時～午後2時（休憩時間：午前9時より1時間）
 - ・Dシフト：午前9時～午後6時（休憩時間：午後1時より1時間）
 - ・Cシフト：午後3時～午前0時（休憩時間：午後8時より1時間）
 - ・Nシフト：午後8時～午前5時（休憩時間：午後11時より1時間）」
- 他方、原告の勤務店舗では、上記シフトとは異なる店舗独自の勤務割を作成していた。

1ヶ月単位の変形労働時間性が否定された裁判例

裁判所の判断

【結論】

- 1ヶ月単位の変形労働時間性は無効

【理由】

- 業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方…等を定めておき、各日の勤務割は、それに従って、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる（通達）
- 本件では、就業規則で定めていない店舗独自の勤務シフトで勤務割が作成されていた
→就業規則により労働時間を具体的に特定したものとはいえず、労基法32条の2の「特定された週」又は「特定された日」の要件を充足するものではない。
- なお、被告は「全店舗（直営864店）に共通するシフトを設定することは不可能」とも主張していたが、裁判所は「（労基法の解釈について）事業規模によって左右されるものではない」と判示。

1ヶ月単位の変形労働時間性が否定された裁判例

判決が実務に与える影響

- 変形労働時間制の適用が否定された場合、1シフトの労働時間が長いと巨額の未払い残業代が発生する。
- マクドナルド事件判決を機に他の産業にも波及する可能性がある。
- シフトパターンをすべて書くのは不可能な業種があるかもしれないが、なるべく想定されるパターンを記載し、その通り運営するしかないのではないか。

3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

【2024年4月1日施行】

①労働条件明示事項の追加

就業場所と従事すべき業務の「変更の範囲」の明示が必要に

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

「変更の範囲」の記載例

明示していないと・・・

職種や勤務場所が雇入れ直後のものに限定されたと認定され、配置転換できないリスク

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業 務 内 容	(雇入れ直後) 法人営業	(変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理	(変更の範囲) 法務の業務
就 業 場 所	(雇入れ直後) 大阪支社	(変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所	(変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

厚生労働省リーフレット『求人企業の皆様へ』より

※「変更の範囲」の限定がない場合の記載？

⁶² 例えば、東京 23 区内に限定されている場合は「勤務地の変更の範囲：東京 23 区内」と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は「勤務地の変更の範囲：会社の定める事業所」と示されることが想定される。

厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書（2022（令和4）年3月30日）」より

明示のタイミング

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

有期労働契約の
締結時と更新時

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

新しく追加される明示事項

1. 就業場所・業務の変更の範囲

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

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

有期労働契約の更新上限の有無・内容の明示が必要に

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

有期労働契約の更新上限の有無・内容の明示が必要に

【記載例】

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

1 契約の更新の有無

[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]

2 契約の更新は次により判断する。

(・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力
・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況
・その他 ())

3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで))

厚生労働省『モデル労働条件通知書』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

更新上限の新設・短縮には事前の理由説明が必要

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	<p>1. 就業場所・業務の変更の範囲</p>
有期労働契約の 締結時と更新時	<p>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</p> <p>併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。</p>
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	<p>3. 無期転換申込機会</p> <p>4. 無期転換後の労働条件</p> <p>併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。</p>

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

有期労働契約の締結・更新のたびに更新上限の明示が必要

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	<p>1. 就業場所・業務の変更の範囲</p>
有期労働契約の 締結時と更新時	<p>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</p> <p>併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。</p>
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	<p>3. 無期転換申込機会</p> <p>4. 無期転換後の労働条件</p> <p>併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。</p>

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

無期転換申込機会・無期転換後の労働条件の明示が必要に

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

無期転換申込機会・無期転換後の労働条件の明示が必要に

【記載例】

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）

厚生労働省『モデル労働条件通知書』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

無期転換申込権が発生する更新のたびに明示が必要

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の
締結時と更新時

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

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

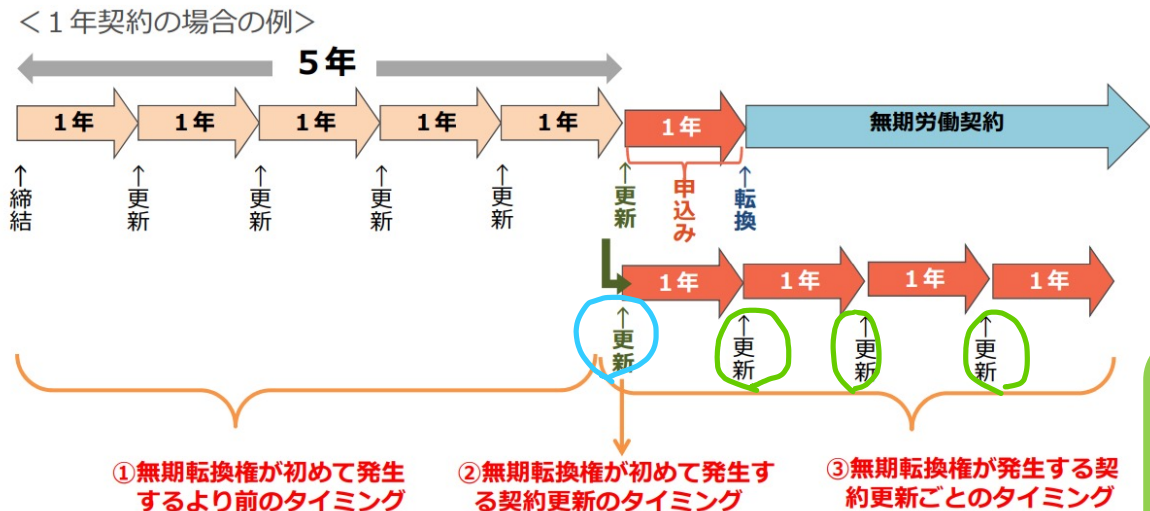
併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

無期転換申込権が発生する更新のたびに明示が必要

無期転換申込権が発生後に行使されないまま再度契約更新する場合でも、
更新のたびに無期転換申込機会・無期転換後の労働条件の明示が必要

2. 無期転換ルール (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保



明示せずに期間満了で雇い止めした場合、損害賠償請求等のリスクも考えられる。

多様化する労働契約のルールに関する検討会 参考資料 1 (データ等) より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24904.html

他の通常の労働者との均衡を考慮した事項の説明(努力義務)

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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。

厚生労働省リーフレット『2024年4月から労働条件明示のルールが変わります』より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

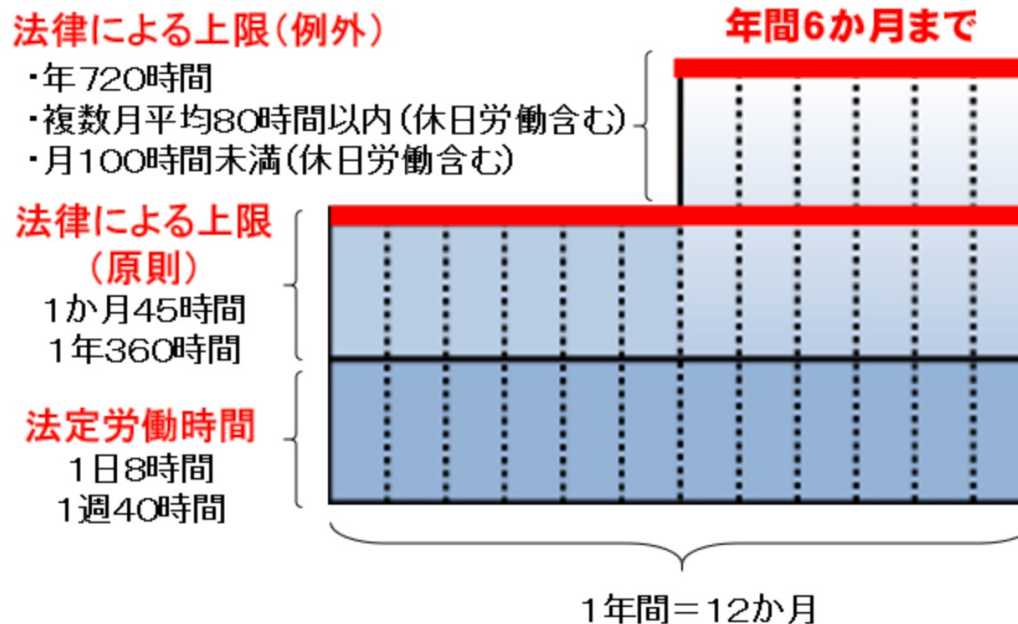
3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

【2024年4月1日施行】

② 時間外の上限時間規制
(特定業種の猶予期間終了)

現行法の時間外労働の上限規制

<上限規制のイメージ図>



【例外：適用猶予】

- ・ 工作物の建設の事業（建設業）
- ・ 自動車運転の業務（運送業）
- ・ 医業に従事する医師
- ・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業（製糖）

→令和6年4月1日以降は上限規制が適用（それぞれ異なる規制）

厚生労働省「時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務」より

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html

時間外規制の適用が猶予されている事業について猶予期間終了

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い（2024年4月以降）
工作物の建設の事業	災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間（※）となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。 医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限（36協定上定めることができる時間の上限）については、 A水準、連携B水準では、年960時間（休日労働含む） B水準、C水準では、年1,860時間（休日労働含む） となります。 なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として副業・兼業先の労働時間も通算して、時間外・休日労働を、 A水準では、年960時間/月100時間未満（例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある） B・連携B水準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）とする必要があります。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。 ※猶予期間中も、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制以外は適用されます。

物流の2024
年問題

厚生労働省「時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務」より

物流の2024年問題とは



【2024年4月1日適用】 時間外労働の上限規制

	一般の業種	自動車運転者
原則	月 45 時間以内	月 45 時間以内
	年 360 時間以内	年 360 時間以内
特別条項	月 100 時間未満 (休日労働含む)	適用なし
	(2～6ヶ月平均) 月 80 時間以内 (休日労働含む)	適用なし
	年 720 時間以内 (休日労働除く)	年 960 時間以内 (休日労働除く)
	(月45時間越の回数) 年 6 回(ヶ月)まで	適用なし

3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

【2024年4月1日施行】

③ 裁量労働制手続き

裁量労働制の導入手続

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する**全ての事業場で、必ず、**

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加し、

裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

対応が必要な事項

① 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める

専門型

企画型

【専門業務型裁量労働制】

- ・ 本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める※1
必要があります。
- （※1 企画業務型裁量労働制では、これらを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。）

【専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制】

- ・ 同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める※2 必要があります。
- （※2 企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。）

企画業務型では本人同意は既に義務付けられている。

厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikun/saiyo.html

裁量労働制の導入手続

② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項（説明を事前に行うことや説明項目など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。
- ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める必要があります。

③ 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。

④ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。

⑤ 定期報告の頻度が変わります

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回になります。

現在は「6か月以内ごとに1回」（施行規則66条の2）

厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」より

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/saiyo.html

裁量労働制の導入手続

2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している
必要があります

※下線が今回の制度改正による追加事項

専門業務型裁量労働制の労使協定

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

- ① 制度の対象とする業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続
- ⑨ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
- ⑩ 労使委員会の決議の有効期間
- ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikun/saiyo.html

※その他、専門業務型裁量労働制の対象業務に「**M&Aアドバイザー業務**」が追加

3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

【2024年4月1日施行】

④ 障害者雇用率の引上げ

障害者の法定雇用率の段階的引上げ・対象事業者の範囲の段階的拡大

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	<u>37.5人以上</u>

Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶精神障害者の算定特例の延長(令和5年4月以降)。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定(令和6年4月以降)。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

厚生労働省リーフレット「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」より

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.htm

週所定労働時間が特に短い精神障害者等も算定可能に(令和6年4月1日から)

雇用率制度における算定方法 (赤枠が措置予定の内容)

週所定 労働時間	30H以上	20H以上30H 未満	10H以上20H 未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

厚生労働省「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html

3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

【2024年10月1日施行】

⑤ 社会保険適用者の拡大

2024年10月以降、従業員数51人以上の企業で働くパート・アルバイトが社会保険の適用対象に

Step1

企業の規模

新たに対象となる企業は段階的に拡大されます。

従業員数の数え方

従業員数は現在の厚生年金保険の適用対象者数です。

対象となる企業

2016年10月～

従業員数
501人以上
の企業

2022年10月～

従業員数
101人以上
の企業

2024年10月～

従業員数
51人以上
の企業

従業員数は以下の
A+Bの合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」

A

フルタイムの
従業員数

+

B

週労働時間がフルタイムの
3/4以上の従業員数
※従業員には、パート・
アルバイトを含みます。

Step2

新たな加入 対象者の把握

新たな加入対象者は、
右の条件を全て満たす
パート・アルバイトの方です。

check

☐

週の所定労働時間が
20時間以上

check

☐

所定内賃金が
月額8.8万円以上

※基本給及び固定手当を指します。
ただし、残業代・賞与等は含みません。

check

☐

2ヶ月を超える
雇用の見込みがある

check

☐

学生ではない

「社会保
険適用拡
大ガイド
ブック」
(厚労省)
より

2024年に改正施行される労働関係法令一覧

施行開始日	改正施行される法律	改正内容	対象
2024年4月1日	労働基準法	労働条件明示事項の追加	全事業者
		時間外労働の上限規制	運送業、建設業、医師、鹿児島・沖縄県の製糖業
		裁量労働制導入の手続き	裁量労働制導入事業者
	安全衛生規則等	化学物質規制	建設業、ガス業等
	障害者雇用促進法	障害者雇用率	常時雇用する労働者が40人以上の事業者
2024年10月1日	年金制度改正法	社会保険の適用拡大	従業員数51人以上の企業

本日のまとめ

本日のまとめ

1. 2023年、労働法改正の振り返り

- 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に引き上げ、給与のデジタルマネー払いの解禁、男性労働者の育児休業の取得状況の公表が義務付けられる企業範囲が拡大、精神障害の労災認定基準の改正

2. 2023年、重要労働判例の振り返り

- 「基本給・割増賃金振分け方式」型の割増賃金の有効性を否定した最高裁判決
- 性同一性障害者の職場女性トイレ私用不許可を違法とした裁判例
- 定年後再雇用者と正職員の労働条件（基本給・賞与）相違が労契法20条に違反するとの原審を破棄した最高裁判決
- MRの事業場外みなし労働時間制が否定された裁判例
- 就業規則に記載がない勤務シフトであることを理由に1ヶ月単位の変形労働時間性が否定された裁判例

3. 2024年施行予定の改正労働法のポイント

- 労働条件明示事項の追加、時間外労働の上限規制、裁量労働制導入の手続き、障害者雇用率の引き上げ、社会保険の適用拡大