

大滝・馬場人事労務研究所便り

改正施行目前！

4月以降の労働者募集に関する注意点



◆募集時等に明示すべき労働条件が追加されます

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、求人者の申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものと「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。さらに、有期労働契約を締結する場合には「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更新回数の上限を含む）も明示しなければなりません。

◆「変更の範囲」はどこまで想定して書けばよい？

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するところがありませんが、厚生労働省のQ&Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

◆スペースに書ききれない場合はどうする？

求人広告などの限られたスペース内に書き入れない場合は、「詳細は面談時にお伝えします」などとしておき、一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

70歳までの就業機会を確保する企業は約3割

～厚生労働省「令和5年高齢者雇用状況等報告」より

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの高齢者雇用確保措置を講じるよう企業に義務付けているほか、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるように努めることを企業に義務付けています。

厚生労働省は、今年6月の時点で高齢者の雇用状況について従業員21人以上の全国の企業23万社あまりを対象に調査し、その結果を公表しました。主なポイントは次のとおりです。

◆65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

- ・65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%[変動なし]
- ・高齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が69.2%[1.4ポイント減]、「定年の引上げ」により実施している企業は26.9%[1.4ポイント増]

◆70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

- ・70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は29.7%[1.8ポイント増]
- ・中小企業では30.3%[1.8ポイント増加]、大企業では22.8%[2.4ポイント増]

厚生労働省は「人手不足が深刻な中小企業のほうが比較的、制度の導入に積極的な傾向が見てとれる。法律の施

行以降、就業機会を確保する企業は増加していて、引き続き制度の導入や環境整備を働きかけていきたい」としています。

◆企業における定年制の状況

・65歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は30.8%[1.4ポイント増]

◆66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

・66歳以上まで働ける制度のある企業は43.3%[2.6ポイント増]

・70歳以上まで働ける制度のある企業は41.6%[2.5ポイント増]

～今月の判例研究～

今月は、部下へのパワハラを理由に譴責処分された部長が、処分は無効と訴えた C ホールディングス事件（東京地判令5.1. 30）を解説します。事案は以下の通り。X は本件懲戒処分当時、Y 社の部長であったが、第三者を宛先に含めたメールで X の部下であった A を叱責する行為や正当な根拠のない指導や指示、及び X の部下であった B に対する公私混同し私的領域に踏み込むような連絡（LINE）がパワハラに該当するとして譴責処分を受けた。X は、その後、社長室に配転する旨の命令を受けたことから、本件譴責処分は理由を欠くものとして無効であり、本件配転命令も無効である旨を主張して、訴訟を提起しました。東京地判は、以下の理由で X の訴えを斥けました。

(1) 部下 A に対する行為について X は、アジア市場における広告代理店の選定に関し、A が C 会社を選定することを前提に検討を進めていたことについて、アジア事業本部長及び A に対し CC に他2名を入れた上で、もともと打ち合わせた内容とは違うとして、「A さんの言動にも目に余るものを感じております」などと記載した電子メールを送信している。当該文言は、X の部下であった A の言動について客観的な事実を指摘することなく、感情的に A を叱責するもので、業務上必要かつ相当な範囲を超えて A を叱責するものであったというべきである。また、A 以外の者を宛先や CC に入れて送信することが、業務上必要かつ相当であるとはいえず、上司としての地位を利用して、A への嫌がらせを行った行為に当たるものと認められ、懲戒事由に該当するとしてしました。

(2) 部下 B に対する行為について X が従業員 B とイベントを実施するために出張したところ、B において、店頭販売員に対する手数料の事前の支払や店頭への商品サンプ

ルの手配がされていなかったことについて、イベント当日の朝、30分程度、宿泊していたホテルのロビーで B に口頭注意した。X は、出張からの帰国後、B が X の指導態様について別の上司 D と面談したことや、X 自らも D から経緯を聴かれたことを受けて、B に対しメッセージを送信し、B と D の面談内容について複数回にわたり聞き出そうとした。B と D の前記面談内容は、X の指導態様についてのものであって X に開示されるべきものではなく、B の私的領域に含まれる事項であった。当該行為は X が、上司としての地位を利用して、B の私的領域に踏み込むものであり、B への嫌がらせを行ったものと認められ、懲戒事由に該当するとしてしました。

(3) 異動について X は、Y 社との間に海外事業部に勤務させる内容の職種限定合意が成立した旨を主張したが、採用内定通知書には、海外事業を担当する部署や職務に限定する旨は記載されていない。Y 社の就業規則においても、異動を命ずることがある旨が定められている。これらの事情も併せ考慮すると、海外事業を担当する部署や職務に限定することについて XY 間で合意が成立していたとは認めがたい。また、X がパワハラとも評価しうる行為を行ったことから、Y 社には配転する業務上の必要性があり、配転命令権の濫用となる事情もなく、Y 社による本件配転命令は有効であるとしてしました。

上司が叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辞を選んでしなければならないとする裁判例があります。口頭の叱責・指示についても、メールであっても同様です。口頭の場合は客観的な証拠（例えば録音など）がないと事実認定が困難なことがあります。メールの場合は、被害者の手元に証拠となるメールが残ることから、注意・指導する側としては、一層、慎重に言葉を選ぶ必要があります。叱責のメールを送信する際は、宛先に他の社員や上司等を入れるのは、パワハラと認定されやすいので注意する必要があります。また、本件は X が B に対して、他の部長から事情を聞かれたのではないかと内容を聞き出そうとしたことは、加害者が被害者に対して圧力を加えようとする行為であり、ハラスメント防止の企業の取り組みを阻害し企業秩序を乱すものとして悪質なものでありました（大滝）。

～今月のトピックス～

厚生労働省の労働政策審議会が、雇用保険制度の改正に向けた報告書を提出しました。転職の妨げになると指摘されていた失業給付の給付制限について、「自己都合退職は2か月以上かかっていますが、1か月に短縮する」また、「在職中にリスキリングに取り組んでいたことを条件に、自己都合でも会社都合と同じ期間失業給付を受給できるようにする」等の関連法案を通常国会に提出し 2025 年度の実施をめざしています。来年以降の失業給付の受給制度が大きく変わり、雇用の流動がますます進むことになりそうです（馬場）。