

< 1 > 労働締結時の労働条件明示ルール改正

(1) 就業の場所及び業務の変更の範囲の明示

- 一時的な就業の場所・業務の変更は、明示に含まず
- 就業場所・業務の限定の程度によって異なる記載
- 契約更新が予定される有期契約労働者への明示

(2) 有期労働契約に更新上限がある場合の内容の明示

- 更新上限の明示は契約更新時にも必要
- 労働者と使用者の認識が一致する明示を

(3) 有期労働契約の更新上限を新設または短縮する場合の理由とその変更内容の事前説明

- 理由の説明は更新上限を新設・短縮するより前に
- 更新上限を撤廃・延長する場合も説明の検討を
- 事前説明で雇止めが有効になるとは限らない

(4) 無期転換申込権が発生する有期労働契約更新時の明示義務

■ 無期転換申込権を行使しない労働者にも明示必要

■ 無期転換ルールの周知や意向確認の面談等も推奨

■ 労働条件明示は契約更新時と契約成立時の2回

(5) 無期転換後の労働条件の決定にあたって均衡を考慮をした事項の説明(努力義務)

■ パート・有期法と同様の説明が望ましい

<2> 揺れた天秤 ～法廷から～ 裁判事例から学ぶ労務管理

(1) 消化器殴打事件 暴発はパワハラが原因か

(2) 不正ログイン事件 上司悪口、なりすまし投稿

(3) 介護士雇止め訴訟 「虐待」内部告発 報復か

(4) 配転無効訴訟 「専門人材」 畑違いの異動

(5) 部下への暴行訴訟 会議で激高「6秒」待てず 請求1.4億円