

**4月から変わります！**

**労働条件明示のルール**

対象：働く方すべて  
 （有期契約労働を含む）  
 雇入れ直後の  
**就業場所・業務内容**  
 +  
 就業場所と業務内容の  
**「変更の範囲」**を明示。  
 ※場所・内容に限定がない場合は「会社の定める営業所・業務」で可。

対象：有期労働契約者

時期①：契約締結／更新時

▼更新上限の有無と内容の明示（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）

▼更新上限を新設・短縮する場合、事前に理由の説明が必要。

時期②：無期転換申込権※が発生する有期雇用契約の更新時

▼無期転換を申込みる旨明示  
 ▼転換後の労働条件の明示

Q 無期転換申込権とは？  
 A 有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期から無期に契約転換できる権利。労働者の申込により無期転換が可能。申込権発生後、申出がない場合、更新ごとに明示必要。

求人の際に明示すべき項目も追加！  
 ▼就業場所・内容の変更の範囲  
 ▼有期労働契約の場合の更新基準や更新回数の上限



**残業の上限規制**

知らなかった！では済まされない！  
 協定書の合意



これまで適用猶予されていた建設業や運送業でも、4月からは新たな残業の上限規制が始まります。会社と従業員が合意のもとで協定書を作成し、労基署に届出ます。



Q 協定を結ぶ従業員代表者は毎年同じ人でいい？  
 A 従業員の過半数の支持を得た人である必要があります。会社側が一方的に決めて無効となった例もあります。毎年、協定書に記載の業務に実際に従事している社員の中から、労働者が代表を選出します。

会社が従業員に時間外労働をさせるには  
**36協定の締結・届出**  
 時間外労働の原則  
 「上限月45時間  
 年360時間  
 特別条項付き協定の締結・届出  
 ※臨時的な特別の事情がある場合に限る

**時間外労働の例外**  
 ▼年720時間以内  
 ▼休日労働と合わせて月1000時間未満  
 ▼休日労働と合わせて月平均80時間以内  
 ▼月45時間を超えることができるのは年6回迄

**4月から建設業にも適用！**

運送業は上限が年960時間に規制され、改善基準告示も大幅に変更されました。これまでも異なる労働時間管理が必要になります。「一ヶ月」「一年」単位で、協定で定めた時間外労働の限度を超えていないか注意が必要です。



36協定の作成や労働時間の管理はより重要になってきます。もしお困りごとがございましたら当法人にご連絡下さい。

**雑感**

私の住む町では梅の花がちらほらと咲きだし、もうすぐ春の訪れを感じる時季になってきました。この4月は、娘が小学校に入学予定で、今年はいつもと違う特別な春の予感です。彼女の様子を見ていると、お別れの寂しさよりもその先の新しい環境に期待をふくらませているようです。



良い事も悪い事も、多くの経験をしていくのだからと少々心配を感じるの、は親心でしょうか。様々な経験を通じ、「こころ」を育んでほしいと願うばかりです。社会人にとっても別れと出会いの季節ですが、お別れする方には今までの感謝と、これから出会う方には歓迎する気持ちを忘れず、過ごしていきたいものです。まだまだ親子で「こころ」育み中の堤なのでした。

