

1. 「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」について

令和6年4月より労働条件明示のルールが改正・施行され1年を経過しようとしています。労働基準法第15条第1項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されています。新年度に入る今、改めて皆さまの事業場の契約書のひな形などご確認をお願いいたします。

このルール変更では、「すべての労働者」に雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加えて、就業場所と従事すべき業務の「変更の範囲」の明示。「有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごと」に①更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示【改正労基則第5条第1項第1号の2】②更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

ここでは限られた文字数での発信となるため、詳細は割愛させていただきますが、「雇い止め」に関する裁判例は多くあります。労働契約法第17条は、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、あらかじめ使用者と労働者が合意して契約期間を定めたものであり、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできません。

多様な働き方が増えている昨今、有期契約労働者の契約や更新については十分に注意を取り計らうようお願い申し上げます。ご不明な点等ございましたらお問い合わせください。



2. 改正育児・介護休業法における個別の「周知」「意向確認」等とは

2025年は、育児・介護休業法について4月と10月に改正が行われます。この中で新たに義務となる事項に①「介護離職防止のための個別の周知・意向確認等」（4月）、育児のための②「柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認」③「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」（10月）があります。これらについて詳しくみてみます。

①は、介護に直面した旨の申出をした労働者に対し、個別に、介護休業制度等の内容、制度等の申出先、介護休業給付金に関して周知することとされ、また、これらの事項は、労働者が介護に直面する前の早い段階…労働者が40歳に達する日の属する年度（1年間）か40歳の誕生日から1年間のいずれか…に情報提供することも定められました。

②は10月に改正となる「柔軟な働き方を実現するための措置」（3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、時差出勤、テレワーク、休暇の付与等の中からいずれか2つを選択）を実施して行う内容となっております。③は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出たときと子の3歳の誕生日の1ヵ月前までの1年間に行い、勤務時間帯、勤務地、両立支援制度の利用期間、仕事と育児の両立に資する就業条件を聴取し、配慮することとされています。②③は、現行、妊娠・出産等を申し出た労働者に個別に行うとされている育児休業制度等の周知・意向確認に追加された内容であり、改正後の対応を時系列でみると、妊娠・出産等の申出があったとき：育児休業制度等の周知・意向確認と③を行う→子が1歳11ヵ月～2歳11ヵ月の間：②と③を行う、ということになります。周知、意向確認等の方法は、いずれも、面談（オンラインも可）、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかによることとされていますが、FAX、電子メール等は労働者が希望した場合のみとされています。

3. GWの休暇のご連絡（4月28日）

4月28日（月）は休業させていただきます。何卒、ご了承くださいませ。

● 編集後記 ●

先日、娘の大学の卒業式に参列しました。振り返れば、高校の卒業式はコロナ禍の真っ只中。保護者の出席は叶わず、式そのものも簡略化され、なんとなく終わってしまった記憶があります。それだけに、今回、晴れやかな袴姿で式典に臨む娘の姿を見たとき、ようやく「卒業」を実感しました。娘にとっての一区切りであると同時に、私にとっても「親としての卒業」の瞬間だったのかもしれません。新たな道を歩み始める子どもを見送りながら、自分もまた、次のステージに進まねば——そんなことを思った春の日でした。（秋山）

あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子（登録NO.13050514）
三鷹市下連雀 3-38-4
三鷹産業プラザ 307
TEL:0422-24-8625
FAX:0422-24-8605
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集：社会保険労務士（武蔵野統括支部）
メンバー：秋山・隅谷・安部・酒井・福岡・奥山