

2023年度 経営者セミナー

講師



安西法律事務所 所長

弁護士 安西 愈 氏

当面する企業の人事・労務上の 重要問題と対応

— 令和6年4月施行の改正法令等を中心として —

日時

2024年 2月9日(金) 13:30~17:30
(受付開始 13:00~)

会場参加

名古屋国際会議場(会議室131+132)

定員: 70名

名古屋市熱田区熱田西町1番1号
・地下鉄名城線「西高蔵駅」(2番出口)
・地下鉄名港線「日比野駅」(1番出口)
徒歩5分



会場参加の
お申込みはこちらから

WEB参加

LIVE配信 Zoomウェビナー

※視聴専用のため(質疑応答)はご利用
いただけません。
※受講前にZoomのご準備をお願いします。



WEB参加の
お申込みはこちらから

【お申込み】愛知労働基準協会ホームページ(<https://www.airouki.or.jp/training/>)、または上のQRコードからお申込みください。

参加費

会 員: 8,000円(税込/1名)
(愛知県内の労働基準協会会員)

非会員: 13,000円(税込/1名)

期日
など

令和6年 2月6日(火)

参加費は、下記の口座に2月6日(火)まで
にお振込みください。

三菱UFJ銀行 鶴舞支店 普通 0187043
公益社団法人愛知労働基準協会

講演内容

詳しい講演項目は、
裏面をご確認ください。

1. 働き方改革に基づく法改正等と労働政策(労総法第3条の基本理念)の前進的展開
— 三位一体の労働市場改革と多様な働き方の実現へ行政の動き —
2. 労基法の労働条件通知書の明示事項改正(令和6年4月1日施行)
— 従事場所、従事業務の変更範囲の明示の法的意義と対応 —
3. 有期労働契約の更新上限をめぐる問題
— 更新上限がない場合も明示必要か —
4. 有期労働者の無期転換申込み機会と更新後の労働条件明示の問題
— 無期転換の法的性質は何か —
5. 裁量労働制の改正
— 労働時間概念の工場法からの脱皮 —
6. 運送業の「物流をめぐる2024年問題」
— 発注者側にも違法労働時間是正への配慮義務 —
7. フリーランス新法の内容と適用
— 2024年秋(11月12日)までに施行 —

<主催・お問い合わせ>

公益社団法人
愛知労働基準協会

T E L 052-221-1438
F A X 052-204-1268
e-mail jigyo-ark@airouki.or.jp

2023年度 経営者セミナー 講演内容

1. 働き方改革に基づく法改正等と労働政策（労総法第3条の基本理念）の前進的展開

— 三位一体の労働市場改革と多様な働き方の実現へ行政の動き —

2. 労基法の労働条件通知書の明示事項改正（令和6 年4月1日施行）

— 従事場所、従事業務の変更範囲の明示の法的意義と対応 —

- (1) 職安法の求人条件明示義務との関係は
- (2) 労基法の採用時の労働条件明示の民事・刑事的効力とトラブルをめぐって
- (3) 明示した業務内容の変更には本人の同意が必要か
 - 企業の人事権との関係はどうか —
- (4) 明示した就業場所についての効力は
 - 地域限定契約社員の場合の拘束力と支店廃止の雇用終了は —
- (5) 将来のテレワーク勤務には「変更の範囲」に自宅等の明示が必要か
 - いわゆる繋がらない権利の問題は —
- (6) 従事業務・従事場所の変更とキャリアアップ・出向等
 - 企業の「人材資本」としての活用政策との関係は —

3. 有期労働契約の更新上限をめぐる問題

— 更新上限がない場合も明示必要か —

- (1) 5 年の更新上限制限契約は問題ないか
 - 無期転換しない雇用期間の設定も有効か —
- (2) 明示した上限制限の変更について本人の同意は不要か
- (3) 上限制限内での次期更新の期待をめぐって
 - 労働契約法第18 条と19 条の重複適用はありうるか —
- (4) 有期労働契約の中途解約・中途退職をめぐって
 - 病気欠勤・休職のいわゆる同一労働同一賃金問題 —
- (5) 更新の最終回は「今回で更新の終了」等の記載が必要か
 - この明示がないと無期転換化するか —

4. 有期労働者の無期転換申込み機会と更新後の労働条件明示の問題

— 無期転換の法的性質は何か —

- (1) 無期転換は新たな強制雇用か
 - 当事者間の有期契約から無期労働契約化への雇用政策 —
- (2) 無期転換申込権が発生するタイミング毎の明示とは
 - ①無期転換の明示、②無期転換後の労働条件の明示は同時でなくよい —
- (3) 無期転換時の労働条件については本人の同意が必要か
- (4) 無期転換後の労働条件の説明とは
 - 不合理な待遇差別禁止との関係は —
- (5) 無期転換についての就業規則化が必要か

5. 裁量労働制の改正

— 労働時間概念の工場法からの脱皮 —

- (1) 従来の労働時間概念の変更か
 - 労働者の自律・主体型へ —
- (2) 労働時間制度と経済社会の変化の影響は
 - 多様な人材の労働参加と時間・場所の柔軟な働き方の推進 —
- (3) これからの労働時間制度に関する検討会報告
 - 今後の労働時間制度は自律的・主体的労働による意欲と能力の発揮へ —
- (4) 令和6 年4 月1 日施行の裁量労働制改正の内容は
 - 1) 専門型裁量労働制の改正内容は — 本人の同意・撤回手続
 - 2) 企画型裁量労働制の改正内容は — 労使委員会の運営の規程化
 - 3) 委員会で賃金・評価制度の説明とは — 労使委員会の役割の拡大
- (5) 裁量労働制を継続する事業場は、3月末日までに労働基準監督署に協定届・決議届を届出のこと
 - 健康・福祉措置の必要性 —

6. 運送業の「物流をめぐる2024年問題」

— 発注者側にも違法労働時間是正への配慮義務 —

- (1) 4月1日以降の自動車運転者の時間外労働の制限の内容は
 - 「改善基準」から罰則付きの時間外労働の上限制限へ —
- (2) 中小・零細の運送業における時間外労働時間制限の適用の影響は
 - 発注者含む物流等の旧来の慣行是正の行政指導 —
- (3) 物流問題の各種の政策的対応と改善措置の適用との関係は
 - 社会的影響への各種対策の実施と時間外労働規制の適用問題 —
- (4) 自動車運転者の業種別改善基準の改正をめぐって
 - 発注者にも「改善基準」を知って是正協力義務へ —
- (5) 労基法第36条の適用除外の「非常災害」事項による労働時間の拡大とは
- (6) 新36協定の3月中の届出が何よりも必要
 - 4月1日からの労働時間規制への違反防止のために —

7. フリーランス新法の内容と適用

— 2024 年秋（11 月12 日）までに施行 —

- (1) 「特定受託事業者に係る取引の適正化等法」の適用者と「フリーランス」は同じか
 - 労働者ではないフリーランスの特定業務受託者とは —
- (2) フリーランス新法の適用内容は
 - フリーランスと特定業務委託事業者間の取引の適正化 —
- (3) フリーランス新法と下請法とはどうちがうか
 - 下請代金支払遅延防止法と募集情報、就業環境、解除予告等の労働法的保護の相違 —
- (4) フリーランス新法と企業の留意事項は
 - 取引の適正化と報酬支払の保護、ハラスメント、育児介護等との両立を含む業務環境の整備 —
- (5) いわゆるフリーランスの労災保険適用をめぐる取扱いは
 - 個人事業者の場合には業種問わない特別加入へ —
- (6) 法適用フリーランスとしての副業・兼業をめぐる問題
 - 副業・兼業としてのフリーランス拡大の企業内取扱いは —

セミナー参加に
関するお願い

- ▶著作権保護の観点から講演内容の録画・録音等、電子データの複写、改変等の二次利用はお断りします。
お申込みの場合、上記承諾いただいたものとさせていただきますので、ご了承ください。
- ▶お申込みに関するすべての情報は、愛知労働基準協会が適切に管理し、提供するサービスを円滑に運営するために利用します。