



相談しやすい、分かりやすい  
信頼と安心をお届けします

# きりん通信No.113

発行:きりん人事労務管理事務所

〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <https://www.sr-kirin.jp/>

e-mail : [kirin@sr-kirin.jp](mailto:kirin@sr-kirin.jp)

2025 年(令和 7 年)4 月号

4  
2025

## 労務管理ワンポイント

## 労働条件通知書を交付していますか？

人を雇用したときは、労働条件通知書を書面で交付する事が雇主の義務となっています。令和元年に F A X やメールなどで明示する事も出来るようになりました。この頃から、小規模・中小企業でも書面で交付する習慣が根付いてきたように感じています。記載すべき内容も法律で決められていますのでご紹介します。

きりんホームページには、顧問企業限定ページの中で労働条件通知書のひな型をご提供しています。

「ひな形」ですので、いろんなケースを想定しています。自社に沿った形に編集してご活用下さい。

ホームページの書式は法改正に合わせて改定していきます。各企業に合わせた雇用契約書作成のご依頼も承りますので、必要な場合はきりん事務所までご相談下さい。※オリジナル作成は有料となります。(1万円)

## 労働条件通知書 絶対的記載事項と相対的記載事項

### 必ず明示しなければならないこと

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 有期労働契約を更新する場合の基準
- (3) 就業の場所、従事すべき業務およびそれぞれの変更の範囲
- (4) 始業、終業の時刻および休憩時間
- (5) 所定外労働の有無
- (6) 休日、休暇
- (7) 賃金に関する事項(決定、支払い方法・計算期間・支給日)
- (8) 退職に関する事項
- (9) 解雇事由
- (10) 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件
- (11) 昇給に関する事項※これだけ口頭でも可

#### 【契約社員限定】

- (a) 昇給の有無
- (b) 退職手当の有無
- (c) 賞与の有無
- (d) 雇用管理の改善等相談窓口

### 定めをした場合に明示しなければならないこと

※定めない場合は、記載しなくてもよい

- (12) 退職手当に関する事項
- (13) 賞与、臨時給与、賃金の最低額
- (14) 労働者負担となる費用 ※食費・作業用品等
- (15) 安全・衛生に関する事項
- (16) 職業訓練に関する事項
- (17) 災害補償および業務外の疾病扶助
- (18) 表彰、制裁に関する事項
- (19) 休職に関する事項



## 労使の合意

## 就業規則改定により労働契約変更

労契法第8条により、労働条件はいつでも**労使の合意**があれば変更が出来ます。後のトラブルを避けるため、変更の際には雇用契約書を交わすといいでしょう。一方、合意のない一方的な不利益変更は出来ません。

労契法第10条により、使用者は労働者と**合意することなく**、就業規則を変更することにより、労働条件を変更する事が出来ます。

★ただし、変更の内容が**労働者に不利益**な場合は、①**不利益の程度**、②**変更の必要性**、③**内容の相当性**、④**労使交渉の状況**などの事情に照らし、**合理的である**ことが必要です。このような場合は、初動が肝心ですので、必ず事前にご相談下さいますようお願いいたします。

## 職場でありがちなトラブル事例 正社員をパートに降格できるか？

労務問題は、労働基準法・労働契約法を主軸として解決します。税務と異なり、労働問題は粘土細工。全てケース by ケースと言っても過言ではありません。最近では労働裁判を提訴する方も増えている印象がありますが、基本は話し合いで解決したいですね。10年以上前になりますが、私は埼玉労働局の労働相談員として労使トラブルのあっせんなどのお手伝いをしていました。労働相談でよくある事案をご紹介します。  
※今日も受付時間外の電話アナウンスは私の声が流れていました！（048-600-6262 埼玉労働局労働相談窓口）

事業主サイドが申請人となったケースです。

従業員Aさんは製造業B社に**正社員として採用**され、部品組立て作業に従事していましたが、作業ミスが多いため、作業長も最後にはサジを投げる状態に至りました。B社では**製造部門で配転を繰り返**しましたが、いずれも上司が音を上げて、**他部署への配転**を上申してきます。

その後、**事務部門に異動**させましたが、発注・コピーミス等が多いうえに、作業スピードも極端に遅く、用品の紛失等も続きます。

最終的に、**パートに身分変更し、清掃業務に従事させる**という案が出されましたが、Aさんは**頑として拒否**します。万策尽きた事業主が、あっせんを申請したものです。



### 事業主の言い分

会社として、雇用を継続するため**最善の努力を尽く**しましたが、受け入れられる部署がないため、やむを得ず清掃業務への転換という提案をさせていただきました。

当社の経営状態からいって、正社員として、このまま働いてもらうことは到底できません。パートへの転換が受け入れられないというのなら、解雇するほか選択肢がありません。

### 従業員の言い分

どこの部署の上司からも及第点をもらえませんでした。いわれた仕事はまじめにやってきましたつもりです。

正社員で採用された人間が、パートで清掃業務に従事するという話は聞いたことがなく、会社の提案は不当と考えます。



### 指導・助言の内容

事業主に対しては、正社員からパートへの身分変更を**強制する権限が会社側**にない点を説明しました。しかし、事業主は「労働条件の変更を受け入れなければ解雇する（変更解約告知）」という姿勢を崩しません。

従業員側もプライドが高く、両者の歩み寄りには困難に思えましたが、あっせんの途中で、**Aさんの方から**「半年後に結婚するので、その時点で自己都合退職という形にしたい」という**申し出**があったので、その方向で会社と合意点を探りました。

### 結果

会社とAさんの間で、「今後も正社員の身分は変更せず、半年後の平成〇年〇月〇日に自己都合退職する」という内容の**和解契約**が結ばれました。

ご結婚の予定があって両者よかったですね（^^； 和解に至らなかった場合、非常に難しい展開になります。人手不足の中でも、採用は慎重に！！

## ◆トニー・ロビンスの名言◆

### 目標を設定することは、見えないものを見えるものに変える、第一歩である

子供の頃、自宅から学校までの長い道のりを歩くのが苦痛でした。いつも、「あの電柱まで」「あの木まで」と見えるものを目標にしていたことを思い出しました。

漠然と「幸せになりたい」「余裕が欲しい」のようにふんわりしたものを、具体的な目標に置き換えて活字に変えてみると、その後の行動も具体化しやすいですね。

今月は、現在もアメリカの活動中の起業家アンソニー・J・マハホリッチ氏の名言をご紹介します。