

### ■労働関係指標【令和5年9月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月に比べて0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.29倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,756万人 (前年同月比20万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	281,714円 (前年同月比0.8%増)

## Topics 1. 労働条件明示のルール改正に際して企業が留意すべきポイント

令和6年4月1日より施行される労働条件明示のルールの改正について、厚生労働省ホームページでパンフレットが公開されました。改正の概要については、2023年5月号\_Vol.243にて解説していますのでご参照ください。今回は、改正に際して企業が留意すべきポイントを紹介いたします。

### Point1 対象となる労働者について

明示事項	対象者
就業場所・業務の変更範囲	労働者全て
更新上限（有期労働契約の通算期間又は更新回数の上限）の有無と内容	有期労働契約の労働者
無期転換申込機会・無期転換後の労働条件	有期労働契約の労働者

今回の改正は、令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用されるため、既に雇用されている労働者に対して、改めて締結する必要はございません。有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たなルールに従った明示が必要となります。

また、令和6年4月1日を開始日とする契約の締結を3月以前に行う場合は、改正前のルールが適用されるため、新たな明示ルールに基づく明示は不要です。

### Point2 その他留意すべきポイント

#### ●就業規則について

無期転換後の無期労働契約の労働条件（契約期間を除く）は、就業規則等で「別段の定め」をししない限り、無期転換前の労働契約と同一の労働条件が適用されます。「別段の定め」をする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。定年後の再雇用など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

#### ●無期転換申し込みに関する不利益取り扱い

有期契約労働者が無期転換の申し込みをしたことを理由として、解雇やその他不利益な取り扱いをすることは許されません。その他、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合、「雇止め法理」により雇止めが認められないことがあります。

※「雇止め法理」については2023年3月号\_Vol.241にて解説していますのでご参照ください。

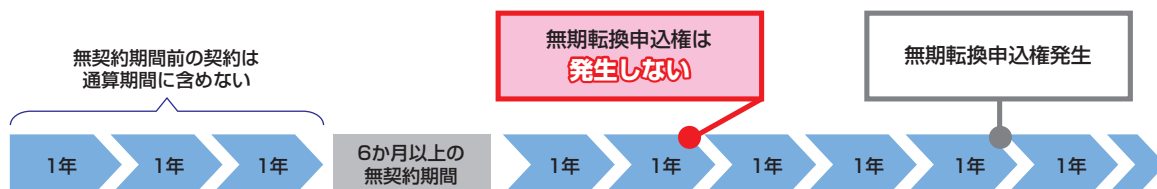
#### ●無期転換ルールにおける通算契約期間のリセット（クーリング）

通算契約期間のリセット（クーリング）とは、同一の使用人との間で有期労働契約を締結していない期間（無契約期間）が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されることを指します。具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、無契約期間の前の通算契約期間と無契約期間の長さによって異なります。

クーリングが可能となる無契約期間前の通算契約期間と無契約期間は次の通りです。

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間（無契約期間）
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

#### (例) 無契約期間以前の契約期間が通算されないケース



厚生労働省のホームページでは労働条件通知書のモデル (<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>) に加え、様々な事例を想定した記載例も公開されています。そちらもご参照ください。

## Topics 2. 白ナンバー事業所のアルコールチェック義務化

令和4年4月に道路交通法が改正され、緑ナンバー（事業用自動車）のバス・トラック・タクシー等の運転者に対して義務付けられていたアルコールチェックが、白ナンバー（自家用車）までその対象を拡大することとされました。令和4年4月と令和4年10月の2段階で行われる予定でしたが、令和4年10月施行の改正内容は施行時期が延期され、令和5年12月に施行されました。今回は、令和5年12月施行の内容について、令和4年10月に施行された内容にも触れながら解説いたします。

### Point1 対象事業所

対象となる事業所は、以下のいずれかに該当する事業所です。

- ・乗車定員が11名以上の自動車を1台以上保有する事業所
- ・乗車定員に限らず5台以上の自動車を保有する事業所

なお、自動二輪車（原動機付自転車を除く）は1台を0.5台として計算します。

### Point2 改正内容

- 令和4年4月1日の改正内容（令和4年4月1日施行）
  - ✓酒気帯びの有無について運転前後の運転者を目視等で確認すること
  - ✓酒気帯びの有無について記録し、その記録を1年間保存すること
- 令和4年10月1日の改正内容（令和5年12月1日施行）
  - ✓アルコール検知器を用いて酒気帯びの有無を確認すること
  - ✓アルコール検知器を常に使用できる状態にしておくこと

### Point3 企業が対応すべきこと

アルコールチェックの義務化により、企業は以下の措置を行う必要があります。

- 安全運転管理者の選任  
乗車定員が11人以上の自動車を1台、またはその他の自動車を5台以上使用している事業所は、事業所ごとに安全運転管理者を1名選任する義務があります。安全運転管理者を選任した場合には各都道府県警察へ届出なければなりません。
- 記録簿の作成  
記録簿は指定の様式がなく、自社でフォーマットを準備する必要があります。データでの保管も可能であるため、運転者が多い場合等はアルコールチェッカーと連動した管理システムを導入すると作業が効率的です。
- 就業規則の見直し  
「いつ・誰が・どのように」実施するのか、運用にあたっての社内ルールを明記し、管理体制を構築する必要があります。また、従業員がアルコールチェックを拒否した場合に備えて、服務規律や懲戒規定を整備することも重要です。

アルコールチェックを実施しなかった場合における直接的な罰則はありませんが、アルコールチェックを怠り、酒気帯び運転が確認されたときは道路交通法違反となり、運転者のみではなく使用者に対しても3年以下の懲役または50万円以下の罰金が課せられる可能性があります。

社内教育などを通して、車を運転する全従業員が飲酒運転による事故の危険性を理解して、会社全体でアルコールチェックに取り組んでいくことが大切です。

## Topics 3. AIの活用とアメリカ労働事情

AI先進国である米国では、先進的なビジネス事例が数多く発生しています。日本と米国とでは、社会の成り立ちが異なりますが、米国で起きた事象が、時間をおいて日本で起きることもありますので、ご参考までに紹介いたします。

I. 本年5月から9月下旬まで、全米脚本家組合（WGA、組合側）が、ストライキを執行し、世界的な話題になりました。これは、NetflixやDisneyなどが加入する全米映画テレビ制作者協会（AMPTP、スタジオ側）に対し、待遇の改善を求めたものです。

WGAが求めたものの一つは、AI活用の規制でした。組合側は、AIに脚本を書かせたり、AIにアシスタントの役割をさせることにより、一つの作品に係る脚本家の人数が減ることを懸念し、AIの活用を規制することを、スタジオ側に求めたのです。

このストライキにより、ハリウッドの映画やドラマなどの制作が中断され、社会的に大きな影響を与えましたが、9月27日に両者が正式に合意し、ストライキは終了しました。

AI活用規制に関しては、組合側もスタジオ側も、AIを使用することを禁止されないことを前提としながら、脚本家の報酬が減少するような形ではAIを使用しないことで合意しました。また、「会社が同意すれば、脚本家は執筆作業時にAIを使用することができるが、会社は脚本家に対して、執筆時にAIソフトウェアを使用することを要求できない」と、基本契約書に規定されました。関連して、一つの作品のライター室における脚本家の雇用人数につき、エピソード数に応じた最低人数を設定することで合意しました。

このように、かなり組合側の主張に沿った内容となっている一方、合意の有効期限は2026年5月31日までとなっていますので、その後どうなるかも注目すべきところではあります。

II. ニューヨーク市は、本年7月、企業の採用活動等におけるAIの活用を規制する条例を施行しました。米国では、特に大企業において、採用プロセスや人事評価の場面で、AI機能を持つ自動雇用決定ツール（AEDT）を利用する企業が増えています。一方で、こうしたツールは、性別や人種等に基づく偏見を伴う過去のデータが蓄積され、その活用によって雇用差別が発生しないかが、懸念されています。

こうした懸念に応える形で、ニューヨーク市の条例は、AEDTを使用する企業に対して、①使用前に「バイアス監査」がなされること、②監査結果をウェブサイトに掲載すること、③従業員や求職者にAEDTの使用を通知すること、④AEDTに使用されるデータの種類とデータ保持ポリシーをウェブサイトに掲載すること、を義務付けました。

「バイアス監査」は、独立した第三者である監査人が行い、性別、人種等のカテゴリーにおける選択率や影響率を計算します。企業は、その結果に基づき、必要な措置を講じる義務があります。違反企業には、違反ごとに1,500ドル以下の罰金が課せられます。

このように、米国では、ビジネスにおけるAIの活用が進んで労働市場に影響を与えている反面、これを抑制しようとする流れも見えてとれます。今後の日本ではどうなるのか、注目されます。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《師走》 「断捨離」

短かった秋も終わり、段々と寒さが身にしみてくる季節となりました。皆様もこれから年末の仕事納めに向かって、まさに“師も走る”ような忙しさが続くかと思えます。

我が家ではこの季節になると大掃除も兼ねて、不要なものを減らして整理する、所謂“断捨離”を行っています。ものというのは不思議なものであつという間に増えるものです。普段からあまり部屋の整理が得意ではない私には一日がかりの行事となります。

片付けを進めていると、必ず訪れる試練が思い出の品々です。学生

時代の卒業写真や文集など、片付けの順番がくるとそこで手を止めて思い出にふけてしまいます。かつて後悔した事、頑張ってたよだった事など、毎年同じ思い出を振り返る度、忘れてはいけないこともあると、卒業写真をそっと本棚に戻すのです。

皆様も大掃除や片付けの際に、もう一度忘れてはいけない大事な思い出を頭の中から引っ張りだしてみたいかがでしょうか。

私は今年も、ものが減りそうにありません。（一）



バックナンバーはこちらから！



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

