

労働条件明示の制度改革

～2024年4月から明示事項が追加されます～

梅田総合法律事務所 弁護士 沖山直之
弁護士 石田真由美

▶ POINT

- ① 本年(2024年)4月以降に締結・契約更新する労働契約について、使用者が労働者に対して明示すべき労働条件が追加されます。
- ② 有期契約労働者に対する労働条件の明示事項等も追加されますので、有期契約労働者を使用する使用者においても対応が必要です。
- ③ 労働条件の明示のタイミングにも注意する必要があります。

1 はじめに～労働条件の明示義務について～

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対し、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されており(労働基準法第15条第1項)、具体的には、労働基準法施行規則第5条第1項に規定されている14の項目¹について明示する必要があります。

例えば、労働契約の期間に関する事項、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項²、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、始業及び就業の時刻・所定労働時間を超える労働の有無・休憩時間・休日・休暇等、賃金の決定・計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項、などです。

¹ 使用者が該当する定めをしない場合においては明示する必要がない項目もあります。

² 期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該契約を更新する場合があるものの締結に限り、明示する必要があります。

この労働条件明示義務に違反した場合、責任者(事業主から労働条件の明示について実質的に一定の権限を与えられている従業員など)に加えて、事業主(会社など)に対しても、30万円以下の罰金が科せられます(労働基準法120条1号、121条)。

2 労働条件の明示事項等の変更について

昨年(2023年)3月30日、「労働基準法施行規則」及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正を内容とする、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」が公布・告示されました(以下「本改正」といいます。)

本改正は、今年(2024年)4月1日に施行され、使用者においては、同日以降に労働契約の締結・契約更新をする労働者に対して、本改正に基づいて追加された労働条件明示事項を明示しなければなりません。

このため、使用者においては、本改正に対応すべく、本改正による変更点の把握、自社の労働条件通知書等の書式³の見直しを行う必要があります。

本改正の概要は、以下の図のとおりです。各内容の詳細は、以下で説明いたします。

概要

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 【改正労基則第5条第5項・第6項】 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること 【改正雇止めに関する基準第5条】

(出所:厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

³ 厚生労働省が、本改正を踏まえたモデル労働条件通知書をHP上で公開しています。ご参照ください(例: <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>)。

3 すべての労働者を対象にした変更点等について

(1) 本改正の内容について

本改正により、すべての労働者について、労働条件の明示事項に、「就業場所と業務の変更の範囲」が追加されました(改正労働基準法施行規則第5条第1項1号の3)。

使用者は、当該明示事項について、原則として、書面により明示をする必要があります(労働者が希望した場合には、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能とされています。同条第3項及び第4項)。

使用者が労働者に対して明示するタイミングは、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時です(労働基準法15条1項)。

(2) 「就業場所と業務の変更の範囲」について

追加された明示事項の「就業場所と業務の変更の範囲」につき、「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことをいい、配置転換などによって従事されることが想定されている業務などが含まれます。「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいうとされます⁴。

このため、各地の事業所に配置転換することが想定される、業務に限定がない、といったような場合には、すべての就業場所・業務を含める必要があります。また、あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合には、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるよう明示することが必要です。

労働条件通知書の記載については、労働者の予見可能性の向上やトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にし、また、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要です。

【就業場所・業務に限定がない場合の労働条件通知書の記載例】

《就業場所》

(雇入れ直後) 東京事務所及び労働者の自宅

(変更の範囲) 本店及びすべての支店、営業所、労働者の自宅での勤務

《従事すべき業務》

(雇入れ直後) 営業

(変更の範囲) すべての業務への配置転換あり

⁴ 厚生労働省が公表するリーフレット・パンフレット参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>

4 有期契約労働者を対象にした変更点等について

(1) 有期契約の締結時と更新時について

従前、パート、アルバイト、契約社員、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者について、更新上限の有無が不明確な場合など、有期契約労働者が契約更新や無期転換の期待を抱く等して労使の認識の相違からトラブルを生じやすく、また、最初の契約締結時より後に更新上限を新たに設定する場合には、その時点で更新の期待を有する労働者に不利益をもたらすことから紛争の原因となりやすい、という問題がありました。

当該問題意識等を踏まえ、本改正により、有期契約労働者について、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容について、有期契約の締結時と更新時のタイミングごとに明示することとされました（改正労働基準法施行規則第5条第1項1号の2）。

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります（改正「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」第1条）。

【更新上限の明示の例】

- ・契約期間は通算3年を上限とする
- ・契約の更新回数は3回まで など

(2) 無期転換に関する事項について

本改正では、無期転換申込権が発生する有期契約労働者を対象に、無期転換申込機会の明示事項が追加されました。使用者は、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）及び無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります（改正労働基準法施行規則第5条第5項及び第6項）。

なお、初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合には、更新の都度、上記の明示が必要となる点にも注意が必要です。

【記載例】

《無期転換申込機会》

「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをしたときは、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる」

《無期転換後の労働条件》

「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」又は

「無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する」

ちなみに、使用者は、従前から、「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に関し、その雇用する有期契約労働者からの相談に応じ、適切に対応するため必要な整備をしなければならないこととされていますが（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第16条）、前記の無期転換申込権についても、この「有期雇用労働者の雇用管理の改善等

に関する事項」に該当しますので、企業内で無期転換について相談できる体制を構築する必要があります。

そして、本改正に伴い、使用者は、「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、対象となる労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするにあたって、労働契約法第3条第2項の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者（正社員等及び無期雇用フルタイム労働者）との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するように努めることとされます⁵（改正「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」第5条）。

5 募集時の明示について

本年（2024年）4月から、改正職業安定法施行規則の施行に伴い、募集時において明示すべき事項も追加されますので、こちらにも対応が必要です。

職業安定法第5条の3第1項において、求人企業が労働者の募集を行う場合、募集に当たって、従事すべき業務の内容及び賃金、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されており、同法施行規則の改正によって、本年（2024年）4月以降は、従前の明示事項に加え、①従事すべき業務の変更の範囲、②就業の場所の変更の範囲、③有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項、についても明示することが必要になりました（同規則第4条の2第3項）⁶。

6 さいごに

今般の改正に適切に対応することにより、労働条件に関する認識の相違等を原因とする労使間のトラブル等を未然に防ぐことにつながると考えられますので、使用者において、改正の趣旨を踏まえながら、対応を進めていく必要があります。所定の書式の改訂や社内の体制等の整備等について、ご不明点等ありましたら、お気軽に当事務所にご相談いただけたらと思います。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有
いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

⁵ 説明の方法は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本とされていますが、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は、当該資料を交付して行う等の方法でも差支えないとされています。

⁶ 改正の内容等については、厚生労働省がHP上で公開しています。ご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

COLUMN

昨年12月から当事務所にて執務を開始いたしました弁護士の徳原聡美と申します。

私は、高校からアメリカに留学をし、帰国後は、英語の専門学校に進学をしました。そして、専門学校で受講した法律の授業が面白く、専門的に法律を学びたいと思い、大学の法学部に編入しました。大学編入後は、特に、児童虐待問題に関心を持ち、自ら声をあげて自己の権利を擁護できない子どもを救いたいという思いから、弁護士を志すようになりました。

そして、司法修習で弁護士が依頼者の方から「先生に頼んでよかった。とても助かりました。」と感謝されているのを見て、私も「徳原弁護士に頼んでよかった。」と言われるような弁護士になりたいと強く思いました。今後、ご依頼者様の不安や悩みを解消できる頼もしい弁護士として活躍できるよう、日々精進いたします。何卒、よろしくお願い申し上げます。

(弁護士 徳原聡美)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 関電不動産梅田新道ビル12階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>