

いいの事務所 ニュース

VOL.137

発行所：Be Ambitious 社会保険労務士法人
〒103-0016 東京都中央区日本橋小網町 1 3-2
オーチャー小網町ビル 1 階・6 階
TEL：03-6661-6597 FAX：03-6661-6598

MAIL:gyoumu@sr-iino.com

URL: <https://www.sr-iino.com/>



2024 年 4 月改正 労働条件明示のルールが変わります!!

来年 2024 年 4 月 1 日以降に「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正により、契約締結・契約更新をする際に、労働者に対して新たな項目を書面により労働条件の明示することが必要になります。今回は、改正内容に関して解説をしていきます。

	対象	明示のタイミング	新たに義務化される明示内容
①	すべての労働者	労働契約の締結時 有期労働契約の更新時	就業場所・業務内容の変更の範囲
②	有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	更新上限の有無と内容の明示
③		無期転換申込権が発生する	無期転換申込機会の明示
④		更新時	無期転換後の労働条件の明示

■労働条件の明示義務とは？

自分がこれから働き始めるときに、どこで・どんな内容で・何時に・賃金はいくらで、といった労働条件が重要になると思います。その中で、契約を締結する際に、不明確な労働条件では働きたいとは思いませんし、曖昧な条件下で働いても後のトラブルの原因にもなります。

そのため、労働基準法第 15 条では、「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書面などで明示しなければならない」と、**労働条件を書面により明示することが義務付けられています。**

明示すべき労働条件には、次のように、法律上必ず明示しなければならない事項（**絶対的明示事項**）と、企業で定めがある場合に明示しなければならない事項（**相対的明示事項**）があります。

絶対的明示事項 ※原則、書面にて交付義務	相対的明示事項
①労働契約の期間に関する事 ②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 ③就業の場所及び従業すべき業務に関する事 ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を 超える労働の有無、休憩時間、休日等 ⑤賃金の決定方法、賃金の支払い時期並 びに昇給に関する事 ⑥退職に関する事(解雇の事由を含 む。)	⑦退職手当に関する事 ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除 く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金 並びに最低賃金額に関する事 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用 品その他に関する事 ⑩安全及び衛生に関する事 ⑪職業訓練に関する事 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関す ること ⑬表彰及び制裁に関する事 ⑭休職に関する事

■ 改正① 就業場所・業務内容の変更の範囲

現行法では、全ての労働契約に対し、「**就業場所**」と「**業務の内容**」を明示すればよいことになっています。

「**就業場所と業務内容**」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ます。改正後は、将来の配置転換などを**想定した「変わり得る就業場所や業務内容**」も明示する必要があります。また、**テレワーク**で勤務する場合や勤務が想定される場合も同様に、具体的な労働者の自宅やサテライトオフィスなど、テレワークが可能な場所の明示が必要です。

将来の想定が難しいケースでは、「**会社の定める事業所・業務**」と、就業場所・業務の変更の範囲を広く記載することもできます。できる限り労働者が**将来の自分の働き方を予測**できるようにし、労使間で**共有認識**を持っておくことで、実際の異動の際もトラブルになる可能性が低くなると考えます。

【改正①ひな形例】

勤務場所	(雇入れ直後)	中央営業所	(変更の範囲)	東京都内の営業所
仕事の内容	(雇入れ直後)	営業職	(変更の範囲)	会社の定める業務

■ 改正② 更新上限の有無・内容の明示

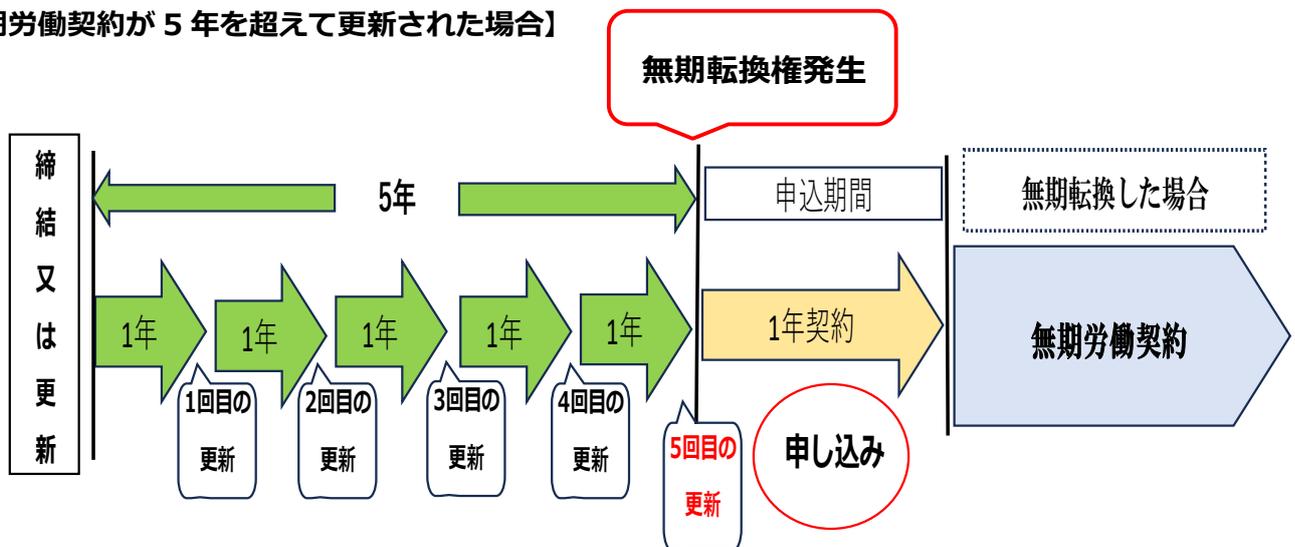
有期雇用労働者には、**有期労働契約の締結と契約更新のタイミング**ごとに、**更新上限**（通算契約期間または更新回数の上限）の**有無と内容**を明示することが新たに必要になります。

更新上限の有無とは、例えば「**契約期間通算 4 年を上限**」「**更新 3 回まで**」というように、**上限以後は契約更新しないルール**があるかどうか、です。最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合や、最初の契約締結時に設けていた更新上限を短縮する場合、改正後は「**更新上限を新たに設ける**」または「**短縮する**」理由を、事前に対象者に**説明**することが必要になります。

■ 改正に関連して：無期転換ルールとは？

無期転換ルールとは、同一企業との間で有期労働契約が **5 年**を超えて更新された場合、契約社員、アルバイトなどの有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。企業は、有期契約労働者から無期転換を希望された場合にその申し出を断ることができず、無期労働契約に転換しなければなりません。

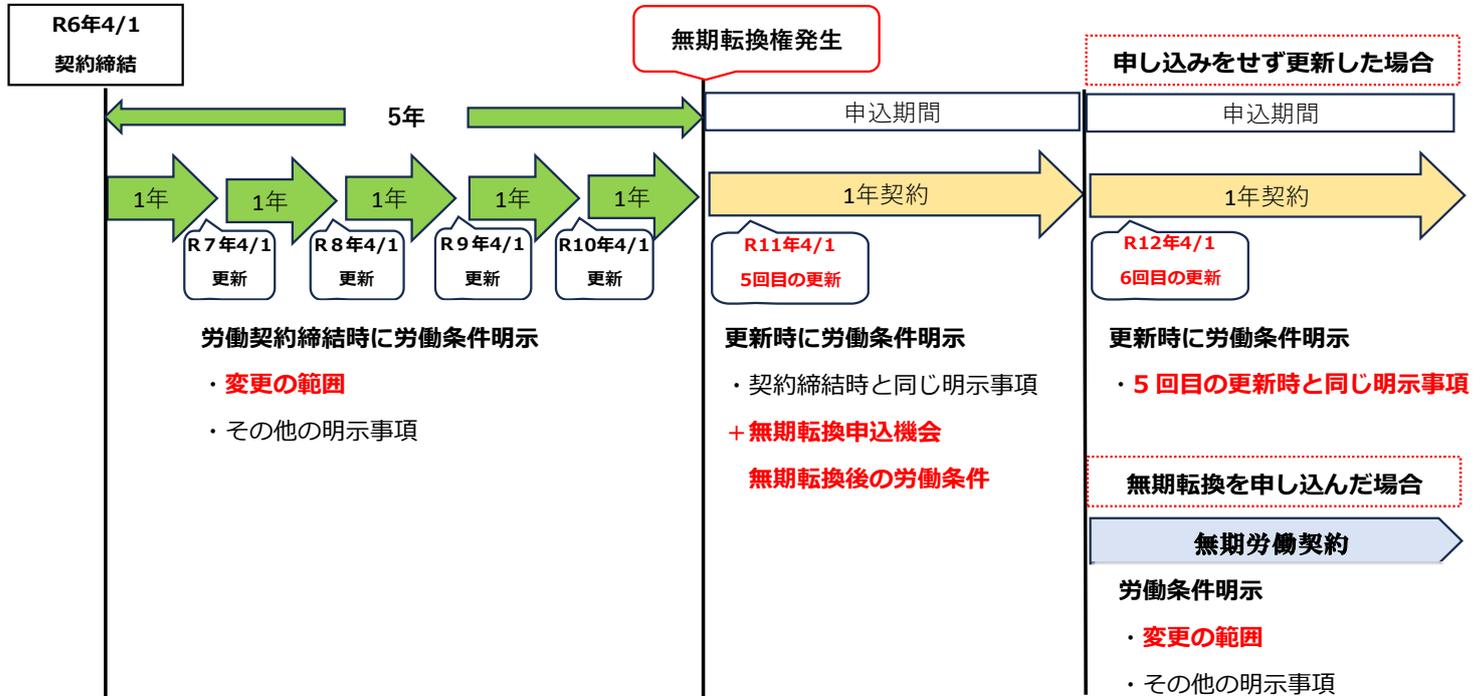
【有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合】



■ 改正③無期転換申込機会の明示

先に記載した無期転換ルールにより「無期転換申込権」が発生する有期契約労働者に対して、「無期転換への申し込みが可能であること」の明示が必要になります。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は、**更新の都度**、明示が必要になります。※具体的な明示の内容とタイミングは図の通りになります。

【契約期間 1 年の有期契約で、更新上限がない場合】



■ 改正④無期転換後の労働条件の明示

改正③で記載した内容に加え、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件をきちんと明示しなければなりません。無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、正社員や無期雇用フルタイム労働者とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。

【改正②③④ひな形例】

雇用期間	期間の定めなし（令和 月 日から） 期間の定めあり（令和 11 年 4 月 1 日～ 令和 12 年 3 月 31 日）← 上記図の 5 回目の更新時の場合 ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他（ ） 改正② → 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 改正③ → 【通算契約期間が 5 年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（令和 12 年 4 月 1 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。 改正④ → この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））
------	--

最後に、上記は厚生労働省のひな形になりますが、現在御社で運用されている労働条件通知書があると思います。今回の改正にあった明示内容をご提案致しますので、当事務所担当までお問合せください。

【Be Ambitious からのお知らせ】

【年末年始のお知らせ】

2023年12月29日(金)から2024年1月4日(木)は 年末年始休業とさせていただきます。
新年は 2024年1月5日(金)9:30 からの営業となります。何卒よろしくお願い申し上げます。

【臨時休業のお知らせ】

2024年1月31日(水)は社員研修のため臨時休業となります。ご理解のほど、よろしくお願い申し上げます。

