

## 労働条件明示のルール改正で 知っておくべき事項

資料作成：社会保険労務士 西村 美夕妃

### 目次

■ 1. 改正の概要 .....	1
■ 2. 「ただ無期」とは .....	3
■ 3. 労働条件の変更をする場合に知っておくべき労働 契約法 .....	4
■ 4. 就業規則の見直しの必要性 .....	4
■ 5. まとめ .....	5

# 労働条件明示のルール改正で 知っておくべき事項

## ■ 1. 改正の概要

労働契約を締結する際、使用者は労働者に対し、労働条件を明示しなければなりません。有期労働契約の場合には、契約締結時だけでなく、更新のたびに明示が必要です（**図表 1**）。この労働条件明示のルールは、労働基準法第 15 条第 1 項に定められているもので、令和 6 年 4 月に改正されました。ここでは、新しく追加された明示事項や、正しく理解しておきたいことを、具体的にまとめます。

図表 1

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	<b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	<b>2. 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</b> 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 <b>あらかじめ説明</b> する必要があります。
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	<b>3. 無期転換申込機会</b> <b>4. 無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等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らないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算 5 年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

出典：厚生労働省リーフレット

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

新しく追加された明示事項の一つは、「就業場所・業務の変更の範囲」です。現在は、雇い入れた直後の内容を明示することで足りませんが、改正が行われた 4 月 1 日以降に労働契約を締結する場合や、有期労働契約を更新する場合には、雇い入れ直後の業務内容や就業場所に加えて、労働契約の期間中における将来的な変更の範囲の見込みまでを明示することが求められます。記載例の通り、変更の範囲として考えられる営業所や業務内容を、**図表 2**のように「雇入れ直後」と、将

来的な「変更の範囲」に分けて具体的に記載します。多くの事業所があつて記載しきれない場合には、変更の範囲として想定される事業所の一覧表を添付し、労働条件を明示するなどの取扱いが考えられるでしょう。

図表 2

<b>明示事項の記載例</b>	
<b>①・②「変更の範囲」</b>	
業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般 (雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所 (雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所
※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。	
<b>③有期契約を更新する場合の基準</b>	
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。 契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。
※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。	

出典：厚生労働省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001114110.pdf>

さらに、有期労働契約においては、「更新上限の有無と内容」や「無期転換」に関する内容についても、新たに明示が求められます。

例えば、前者の「更新上限の有無と内容」については、更新上限を定めて労働契約を締結する場合に、「通算契約期間3年まで」、「契約更新は2回まで」等と、その内容を明示することが必要となり、契約締結時に限らず、契約更新のタイミングごとに、このような明示をしなければならないこととなります。さらに更新時に、新たに通算契約期間や有期労働契約を更新する回数の上限を定め、契約締結時の内容を引き下げようとする場合には、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないこととする通達が、厚生労働省から出ています。この理由として想定されるものは、単に雇用調整のためでなく、「プロジェクトが終了することになったため」、「事業を縮小することになったため」等が考えられるとされています。

一方、後者の「無期転換」については、労働契約法第18条に規定されている通り、同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の無期転換の申込みにより、使用者は当該申込みを承諾したものとみなすルールです。この申込みがなされた場合、使用者が拒否をすることはできません。申込みをするかどうかは労働者の自由な選択に委ねられています。

が、実際には、労働者が制度そのものをよく知らないために申込みがなされていないケースも少なくありません。そこで、今回の改正では、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申込みことができる旨と、無期転換後の労働条件を明示することが求められます。具体的にどのように明示すればよいかについては、厚生労働省が労働条件通知書のモデル様式を公開しており、次のような文言が明記されていますので参考にしてください。

**【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が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(年月日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。

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))  
出典：厚生労働省主要様式ダウンロードコーナー

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/roudouki\\_junkankei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouki_junkankei.html)

併せて、無期転換後の労働条件を決定するにあたり、正社員等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らないという努力義務も新たに追加されました。具体的には、業務の内容や責任の程度、異動の有無・範囲等について、正社員と比較してみた場合に、バランスが取れているかどうかを確認しましょう。日本では、正社員等に代表される正規雇用と、パート・アルバイト等の有期契約労働者に代表される非正規雇用との待遇格差が構造的に大きいことから、不合理な待遇格差の是正を目的とした取組みが進められています。貴重な人材を確保するためには、安心して長く働ける環境を整えることが求められますが、一方で、無期転換をしたとしても、「ただ無期」と呼ばれる労働者が少なからず見受けられており、新たな問題となっています。

## ■ 2. 「ただ無期」とは

前述の無期転換が行われた場合、労働者は契約期間を気にすることなく、雇用の安定を得て長く働くことができるようになります。しかし、労働条件については、これまで有期契約で働いてきた当時のまま変わらないといったケースも見受けられます。このように、無期転換で変わるのは契約期間だけで、その他の待遇や条件面はこれまでと変わらない労働者について、「ただ無期」と呼ばれています。ただ無期になっただけの状況で、実際には、無期契約に転換されたことによって業務の幅が増えたとしても、給与等の待遇面がこれまでと変わらず同じままであれば、労働者の働く意欲の向上を阻害するといったことにも繋がる可能性があります。人手不足が深刻化するなか、労働者が納得感を持って安心して働ける環境を整えることは、企業が求める人材の採用や定着を見通すためにも有益です。無期転換においても、使用者は人材確保や業務の安定を期待することができ

ますし、労働者にとっては雇用の安定となり得るため、間もなく行われる改正に向けて、正しく理解し、準備を整えておくことが望まれます。

### ■ 3. 労働条件の変更をする場合に知っておくべき労働契約法

労働契約法は、個別の労働関係の安定に資するべく平成 20 年に施行された、比較的新しい法律です。労働基準法のように、罰則を定めて労働条件の最低基準を確保する強行法規とは異なり、就業形態が多様化する時代のなかで、労働契約の理念や、その内容の決定及び変更に関する民事的ルール等を定める法律です。

この労働契約法において、前述の「ただ無期」に関連し、第 18 条第 1 項の内容を確認すると、別段の定めがある部分を除き、有期契約時の労働条件が、そのまま無期転換後の契約内容となることが定められています。ここで言う「別段の定め」とは、労働組合と使用者またはその団体との間で締結される労働協約の他、就業規則や個別の労働契約を指しています。言い換えれば、別段の定めをしていなかった場合には、有期から無期へと変更される契約期間を除いて、従前と同じ労働条件となることが定められているのです。

ここで、注意すべきなのは、もともと無期労働契約で働いてきた人と、新たに無期転換した人を「無期雇用」と一括りにすることができるかという点です。両者の間では、もともとの労働条件が異なっているケースが少なくないでしょう。具体的には、パートタイマー、アルバイト、契約社員などの名称を問わず、労働契約期間に定めのある労働者は、すべて無期転換ルールの対象となりますが、これらの労働者が、一律に同じ労働条件で働いているケースはそれほど多くはないと考えられます。無期転換したからといって、自動的に皆が同一の労働条件になるのではなく、別段の定めをしていない場合は、それぞれに従前の労働条件が適用されることとなる訳です。立場上は、いずれも「無期雇用」となりますが、その中に、さまざまな労働条件が混在することとなり、労務管理が煩雑化する可能性も考えられる一方で、多様な働き方を認めていく姿勢は、企業の強みにもなり得ます。どちらにしても、検討を進めることが求められます。

労働契約法第 6 条において、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」と規定されています。合意の原則によって労働契約が成立することが確認できますが、たとえ労使双方が合意していたとしても、労働基準法や就業規則等の定めを下回ることができないのは言うまでもありませんし、労働条件を不利益に変更することも、基本的にはできません。

### ■ 4. 就業規則の見直しの必要性

前述の通り、無期転換後の労働条件について「別段の定め」がない場合には、契約期間を除き、無期転換前と同じ内容となります。例えば有期労働契約時に勤

務地や職種が限定されていたのであれば、もともとそれらの限定がない正社員と比較した場合、無期転換したからといって当然に同じ条件とはなりません。他にも、有期契約では基本的に想定されていなかった定年について、無期転換後には具体的にその定めを明示することも必要となります。一方で、別段の定めとして、無期転換労働者を対象とした就業規則を作成した場合には、正社員の労働条件とのバランスにも注意が必要です。もし、無期転換労働者を対象とした就業規則が、正社員と比べて不利な労働条件を定めていた場合には、労働契約法第7条の「合理性」を問われることとなります。

また、令和6年の4月1日以降に無期転換権が発生する有期労働契約が締結された以後に労働条件を変更する場合は、労働契約法第8条～10条が適用されることとなりますので、事前に就業規則を確認しましょう。

良い人材の定着に向けて無期転換ルールを上手に活用するためにも、これまでの就業規則の内容を見直したり、無期転換社員の就業規則を整備したりして、あらゆる労働者が納得して働くことのできる、活力ある職場のための労働条件についてもよく考えておくことが望まれます。使用者と労働者が同じ地図を見るように、双方の認識を明らかにしておくことは、トラブル防止の観点からも非常に有用です。

## ■ 5. まとめ

これまでとは次元の異なる少子化対策が求められる時代、さらに、団塊世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年問題に突入し、企業が抱える人手不足は深刻化するばかりです。あまり、不安ばかりに目を向けたくはないですが、人手不足による倒産が、急激に増えている現状も浮かび上がってきています。帝国データバンクの調査では、人手不足に関連する令和5年の倒産件数が、前年と比べて86%増え、260件に達したという結果が発表されました。これからの時代、大切な事業を継続していくためには、貴重な人材の採用と定着を長い目で見通していく必要があります。それを可能とする方法の一つとして、労働者が安心して長く働ける環境を整えることが挙げられます。それは、フルタイムで働く通常の正社員に限らず、育児や介護、治療等、さまざまな背景を持つあらゆる労働者が、自らの能力を発揮し、活躍できるような、活力あふれる職場であることが求められているのだと感じます。

物があふれる豊かな時代にありながら、少子高齢化が進み、職場ではハラスメント等のさまざまな問題が渦巻いています。労働条件を考えるときに注意して見たいのは、労働条件通知書という書面が適正かどうかだけではなく、人生の限られた時間をどのように働き、どう家族を守っていくのか、一人ひとりの働き方、ひいては生き方に直面しているのだという一面であると私は考えます。事業主や人事労務担当者の皆さまは、改正があるたびに細やかに対応し、コンプライアンス

スの観点から問題がないかを話し合い、規定を整え、非常に忙しく大変な日々をお過ごしのことと存じます。改正の施行がされた今、そんな皆さまの努力が、働きやすい職場や、誰もが活躍できる社会を支えていることをあらためて実感するとともに、貴社で働くすべての人が納得できる労働条件や職場環境についてあらためて考え、明るい未来を見通すための機会であってほしいと願っています。

**【著者プロフィール】** 西村 美夕妃 （にしむら みゆき）

社会保険労務士法人 中部経営労務センター

社会保険労務士・キャリアコンサルタント・第一種衛生管理者

かつて育児をしながら、放送局の番組制作リーダーとして裁量労働制で働く難しさに向き合ったことを契機に社会保険労務士資格を取得。現在は、労働関連のシンポジウム等で司会を担当するほか、誰もが「その人らしい働き方」を見通して活躍できる職場環境づくりに従事。