

# 今月のトピックス

～2024年6月号～

## 労働条件明示ルールの見直し

労働者に労働条件を明示するルールが、今年4月に見直されました。労働者が、労働条件についてこれまで以上に明確に把握し、安心して働けるようにするためです。本稿では、厚生労働省が行った省令等の改正を参考に、新しい労働条件の明示ルールについてお伝えします。

### 1. すべての労働者に明示すべき事項

新しいルールのポイントは、以下のようになっています。

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> することが必要になります。
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。

厚生労働省「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」より抜粋

上の表のうち、パートや有期雇用などを含むすべての労働者に明示しなければならないのが、「就業場所・業務の変更の範囲」です。労働条件通知書には、次のような記載が求められます。

< 就業場所の記載例 >

(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外(イギリス・アメリカ・韓国の3か国)及び全国(東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇)への配置転換あり
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店(ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第〇条参照)

< 従事すべき業務の記載例 >

(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ
(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲)就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第〇条参照)

2. 有期契約労働者に明示すべき事項

有期契約の労働者には、更新の上限の有無とその内容、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)と無期転換後の労働条件を明示します。労働条件通知書には、次のような記載が必要です。

< 更新上限の記載例 >

契約期間は通算4年を上限とする
契約の更新回数は3回まで

また、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、更新回数の上限を3回から1回に短縮するなどの場合には、その理由を、あらかじめ文書や面談等で労働者に説明する必要があります。

< 無期転換申込機会の記載例 >

本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、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の記載例 >

無期転換後の労働条件は本契約と同じ
無期転換後は、労働時間を 、賃金を に変更する

### 3. さいごに

労働条件の明示は、労働基準法に定められた基本的ルールです。しかし、労働条件通知書を労働者に渡さない企業も多く、雇用期間や賃金、労働時間などを巡って労使トラブルに発展するケースも珍しくありません。労働条件明示ルールの見直しを機に、新規採用や契約更新時には必ず労働条件通知書を交付するよう、心がけてみてください。

本内容は2024年5月10日時点での内容です

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研