

ご存じですか？

『労働条件明示のルール』が変わりました！

2024年4月1日より、「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」の改正に伴い、労働条件の明示事項の追加や明示すべきタイミングについてのルールが変更となったことはご存じでしょうか？

◆ 労働条件の明示は使用者の義務

使用者は労働者に対し、労働契約の締結時(更新時)に雇入れの条件を「労働条件通知書」などで示す必要があります。会社によって「労働契約書」と兼用している場合もあります。(書式は任意)

労基法では「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明示しなければならない」とされ、『労働条件の明示』は使用者の義務です。もちろん、正社員だけでなく、パート・アルバイト等、全ての労働者に対する明示が必要です。

具体的には、労基法施行規則で規定されている次の(1)から(14)の事項を明示する必要があります。なお、パート労働者等には、パート・有期労働法で定められた項目についての明示や説明も必要です。

- (1)労働契約の期間に関する事項
- (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項
- (3)就業の場所及び従業すべき業務に関する事項
- (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、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項
- (5)賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (6)退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- (7)退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- (8)臨時に支払われる賃金(退職手当除く)、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項
- (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項
- (10)安全及び衛生に関する事項
- (11)職業訓練に関する事項
- (12)災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (13)表彰及び制裁に関する事項
- (14)休職に関する事項

※(5)の内の昇給を除き(1)～(6)は書面を交付して明示する必要があります。(7)～(14)は使用者が制度を定める場合には明示する必要(昇給を含め口頭明示可)があります。2019年4月からは、書面で明示すべき事項も、労働者が希望すれば電子メールやSNS等でも印刷が可能である状態のものであればそれらの方法を用いた明示も認められています。

◆ 改正内容：明示事項の追加とタイミング ※厚労省リーフレット「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？」より抜粋、引用

1) 就業場所と業務の変更の範囲

今回の改正では、無期・有期に関わらず全ての労働者に対し、労働契約締結時と更新のタイミングごとに「就業場所と業務の変更の範囲」について書面による明示が必要になりました。改正前は、採用時、更新時における就業場所及び業務の明示だけでしたが、改正後は、臨時的な応援や研修等の一時的なものを除き、当該労働契約期間中における就業場所や従事する業務の変更が見込まれる場合は、「雇入れ直後」と「変更の範囲」としてそれぞれを明示する必要があります。

「変更の範囲」の明示は、どの程度の範囲が見込まれるかは会社の規模や体制等によって異なるのは当然ですが、例としては次の通りです。 ※変更がない場合は、雇入れ直後と同様と明示

明示例	<就業場所>	雇入れ直後：〇〇営業所	変更の範囲：〇〇県内の営業所
	<従事すべき業務>	雇入れ直後：運送	変更の範囲：運送及び運行管理

2) 更新上限に関する事項

有期労働契約において、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）を設ける場合は、その契約締結時と更新のタイミングごとに「更新上限の内容」についての書面により明示することが必要になりました。また、“更新上限を新たに設けようとする場合”、“更新上限を短縮しようとする場合”は、あらかじめこれらを実施する前に、その理由を労働者に説明することが必要です。

明示例	・契約期間は通算〇年を上限とする	・契約の更新回数は〇回まで	など
-----	------------------	---------------	----

3) 無期転換に関する事項

有期労働契約における契約期間が通算5年となり無期転換の申込みをすることができる労働者に対しては、申込権が発生する契約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」を書面により明示することが必要になりました。また、無期転換後の労働条件において『業務の内容・責任の程度』の違いにより正社員等との処遇に差のある事項については、対象労働者に対し、その理解を得るための説明に努めることも求められています。

明示例	<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時は、 本契約期間満了翌日から無期雇用に転換することができる。
	<転換後の労働条件>	無期転換後の労働条件は本契約と同様（同条件の場合） 無期転換後は、労働時間〇〇、賃金〇〇とする（変更の場合）

◆ まとめ

以上、改正後のルール変更について概要をまとめました。これらは2024年4月1日以降に締結・更新される労働契約から対象になりますが、厚生労働省は、1) について「改正以前から労働契約を結んでいる労働者に対してもトラブル防止のため変更の範囲を明示することが望ましい」としています。

今回の改正は、①有期契約労働者を無期契約に転換するルールへの対応、②多様な働き方（勤務地限定正社員や職務限定社員）に対するルールを明確化することが目的と言われています。労働契約は使用者と労働者が対等の立場で締結するものです。労働者が注意すべきことは、労働契約の締結・更新時に示された労働条件の内容をよく確認し、もし疑問や不満があるときは意見を申し出て納得の上で契約することです。

特定社会保険労務士 有田 成子

相談室の活動にご支援を……………

NPO法人の活動は趣旨に賛同する会員・賛助会員の皆様とボランティアによって支えられています。活動を更に継続・強化していくために、賛助会員への加入、ボランティアなど皆様のご協力をよろしくお願ひします。詳しくは下記よりHPをご覧ください。



<https://www.hataraku7703.org/>



- 郵便局へのお振込
記号・番号：00940-9-333625
- ゆうちょ銀行へのお振込
店名(店番)：〇九九店【ゼロ キュウ キュウ店】
預金種目：当座 口座番号：0333625
- 近畿労働金庫へのお振込
店番：642(神戸支店)
預金種目：普通 口座番号：8888247
- 口座名義：NPO 法人ひょうご働く人の相談室

わたしたちは、労働相談を専門に活動するNPO法人です。

まずはお電話ください

職場のトラブルに
悩んでいませんか

☎ 078-945-7703