

労働法令のポイント

労働基準関係

令和6年4月1日から労働条件明示および裁量労働制に関するルールが改正

無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化、裁量労働制等に関しては、令和4年12月に労働政策審議会労働条件分科会が「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」を取りまとめ、労働条件明示事項の追加や専門業務型裁量労働制の対象業務の追加等が適当であるとした。これを踏まえ、令和5年3月30日に「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」（以下、改正省令）等が公布・告示されたことにより、労働条件の明示および裁量労働制に関するルール等が改正され、令和6年4月1日より適用される。

以下、その内容を解説する。

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（令 5. 3.30 厚労令39）

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件
（令 5. 3.30 厚労告114）

労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示
（令 5. 3.30 厚労告115）

塚田峰代 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1.改正の概要

改正省令の施行により、労働基準法（以下、法）15条1項前段に基づく労働条件明示事項に、通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限ならびに就業場所・業務の変更の範囲が追加される。

併せて、無期転換申し込み権が発生する契約更新時における法15条1項前段に基づく労働条件明示事項に、無期転換申し込み機会と無期転換後の労働条件が追加される。いわゆる無期転換ルール

（同一の使用urerとの間で有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換する制度）の内容を十分に知らない有期契約労働者に向けて、申し込み機会を確保することなどが目的である。

具体的には、[図表1]に示す事項の明示が求められる。

なお、具体的な明示の方法については、厚生労働省よりモデル労働条件通知書の改正イメージが

図表1 労働条件明示ルールの変更点

明示のタイミング	省令改正により追加される明示事項
すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	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 （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となる）
無期転換ルールに基づく無期転換申し込み権が発生する契約の更新時	- 無期転換申し込み機会 - 無期転換後の労働条件 （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）

図表2 労働条件通知書(イメージ)

年 月 日										
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名										
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※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。 （ <table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>・契約期間満了時の業務量</td> <td>・勤務成績、態度</td> <td>・能力</td> </tr> <tr> <td>・会社の経営状況</td> <td>・従事している業務の進捗状況</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・その他（</td> <td></td> <td>）</td> </tr> </table> ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））	・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（		）
・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（		）								
	【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）の締結の申込みをしたときは、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））									
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間									
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）									
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）									

公表されているため、参照いただきたい【図表2】。

また、裁量労働制の適用、運用についても改正が行われる。企画業務型裁量労働制（以下、企画業務型）だけでなく、専門業務型裁量労働制（以下、専門業務型）についても制度の適用に際し労働者本人の同意が必要となるなど、裁量労働制を適切に適用、運用するための対策が多く盛り込まれている。さらに、新たに「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び

労働者本人の同意が必要となるなど、裁量労働制を適切に適用、運用するための対策が多く盛り込まれている。さらに、新たに「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び

助言の業務」(いわゆる「M&A業務」)を、専門業務型の対象とするものとした。

以下、詳細について説明する。

2. 就業場所・業務の変更の範囲の明示

すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要となる。勤務地限定などで働く「多様な正社員」も含めて、すべての労働者が対象とされている。

従来は、就業場所・業務内容については労働契約の締結時点のものを書面で明示していれば足りたが、改正省令の施行以降は、将来の配置転換などによって変更の可能性がある就業場所・業務内容の範囲を網羅的に示すことが求められる。

就業場所・業務内容の大幅な変更を伴う配置転換は、その経緯や労働者が置かれる状況により、労使間のトラブルに発展することも少なくない。今後、会社は就業場所や業務内容が労働者の生活やキャリア形成に関わる重要な事項であることを踏まえ、その変更可能性について中長期的な視野で検討の上、労働者に明示していくことが重要となると考えられる。

3. 更新上限の明示

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(有期労働契約の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しなければならない。

また、下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要となる。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

4. 無期転換申し込み機会、無期転換後の労働条件の明示

これまで、通算契約期間が5年を超える有期労働契約を締結する際に、無期転換の申し込みができること等を使用者が説明したり、労働者に周知する義務は定められていなかったが、改正省令の施行以降は無期転換申し込み権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申し込み機会)と無期転換後の労働条件(法令上書面の交付等の方法での明示が求められている事項)の明示が必要となる。

また、併せて無期転換申し込み権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者および無期雇用フルタイム労働者)との均衡を考慮した事項(業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)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。

5. 裁量労働制に関する改正

[1] 適用、記録の保存等に関する変更

専門業務型、企画業務型ともに、裁量労働制の適用に当たり協定事項や決議事項の内容が追加される。

具体的な変更内容について、[図表3]に示す。

[2] 専門業務型の対象業務の追加

専門業務型の対象業務に、「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」(いわゆる「M&A業務」)が追加されることとなった。これにより、対象業務の数は従来の19業務から20業務となる。

[3] 企画業務型に関する指針の改正

今回、企画業務型が適用される労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(平11.12.27

図表3 裁量労働制に関する改正内容(下線部分が今回追加された事項)

制 度	改 正 と な る 事 項
専門業務型	<協定事項の追加> 労使協定に以下ア～ウの事項を定めることが必要となる。 ア <u>専門業務型の適用に際し、適用を受ける労働者の同意を得なければならないことおよび当該同意をしなかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと</u> イ <u>アの同意の撤回に関する手続き</u> ウ <u>アの同意およびその撤回に関する労働者ごとの記録を協定の有効期間中および当該有効期間の満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること</u> <記録の保存> 法施行規則において協定でその記録を保存することとされた事項（労働者の労働時間の状況ならびに当該労働者の健康・福祉確保措置の実施状況、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況、<u>同意および同意の撤回</u>）に関する労働者ごとの記録を作成し、協定の有効期間中およびその満了後5年間（当面の間は3年間）保存しなければならない。
企画業務型	<決議事項の追加> 労使委員会による決議事項に以下ア～ウの内容を定めることが必要となる。 ア <u>対象業務に従事する労働者（以下、対象労働者）の同意の撤回に関する手続き</u> イ <u>使用者は、対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度を変更する場合にあっては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと</u> ウ <u>アの同意の撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中およびその満了後5年間（当面の間は3年間）保存しなければならないものとする</u> <記録の保存> 法施行規則において決議でその記録を保存することとされた事項（労働者の労働時間の状況ならびに当該労働者の健康・福祉確保措置の実施状況、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況、<u>同意および同意の撤回</u>）に関する労働者ごとの記録を作成し、協定の有効期間中およびその満了後5年間（当面の間は3年間）保存しなければならない。 <労使委員会の要件> 労使委員会の要件として、以下ア～ウを追加した。 ア <u>労使委員会の労働者側委員の指名は、使用者の意向に基づくものであってはならないものとしたこと</u> イ <u>労使委員会の運営規程に、以下の事項を追加するものとしたこと</u> (ア) <u>対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項</u> (イ) <u>制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項</u> (ウ) <u>開催頻度を6カ月以内ごとに1回とすること</u> ウ <u>使用者は、労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないものとしたこと</u> <定期報告> 定期報告は、決議の有効期間の始期から起算して初回は6カ月以内に1回、およびその後1年以内ごとに1回しなければならないものとした。

労告149) についても改正がなされているが、特に本人同意について、以下のとおり示されている。

- ・制度の適用に関する同意に当たっては、使用者は、労働者に対し、制度概要等について明示した上で説明することが適当
- ・十分な説明がなされなかった等により、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、労働時間のみなしの効果は生じないこととなる場合があることに留意が必要

みなし労働時間制の適用が認められない場合、通常の労働時間制が適用されるものとして、割増賃金の支払いが必要になる可能性がある。ほかにも労働者の裁量の確保や、健康・福祉確保措置、労使委員会について望ましい対応などが改正後の指針に示されている。詳細については、【図表4】を参照いただきたい。

図表 4 「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」の改正内容(太字は筆者による)

項 目	内 容
対象労働者の要件	以下の点に留意することが必要であるものとした。 - 対象労働者を定めるに当たっての適切な協議を促すため、使用者が労働者の賃金水準を労使委員会に示すことが望ましいこと - 使用者が、対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度を変更する場合は、労使委員会に対し、事前に説明を行うことが適当であること
本人同意・同意の撤回	- 制度の適用に関する同意に当たっては、使用者は、労働者に対し、制度概要等について明示した上で説明することが適当であるものとした。また、十分な説明がなされなかった等により、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、労働時間のみなしの効果は生じないこととなる場合があることに留意することが必要であるものとした - 同意の撤回の手続きを決議するに際しては申し出先の部署等を明らかにする必要があることや、使用者は同意の撤回を理由として不利益な取り扱いをしてはならないものとするともに、同意の撤回後の処遇等について、委員はあらかじめ決議で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であるものとした
裁量の確保	- 裁量労働制は、始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを明確化することとした - 使用者および委員は、労働者の時間配分の決定等に関する裁量が失われたと認められる場合には、労働時間のみなしの効果は生じないものであることに留意することが必要であるものとした
健康・福祉確保措置	「労働時間の状況」の概念およびその把握方法が労働安全衛生法66条の8の3により把握が求められている「労働時間の状況」と同一（タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法）であることを明確化することとした - 健康・福祉確保措置として定めることが適切な内容として、勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）、一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導を追加し、決議するものとした - 委員は、指針に規定されている健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、「事業場における制度的な措置※¹」と「個々の対象労働者に対する措置※²」に分類した上で、それぞれから一つずつ以上を実施することが望ましいことに留意することが必要であるものとした ※1 勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）および年次有給休暇の取得促進 ※2 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導、代償休日または特別な休暇の付与、健康診断の実施、心とからだの健康問題についての相談窓口設置、適切な部署への配置転換および産業界等による助言・指導または保健指導を受けさせること - 使用者および委員は、健康・福祉確保措置として、対象労働者の勤務状況およびその健康状態を踏まえ、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）を決議することが望ましいことに留意することが必要であるものとした - 委員は、健康・福祉確保措置の結果を踏まえ、特定の対象労働者に制度を適用しないこととする場合における配置および処遇またはその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましいことに留意することが必要であるものとした
みなし労働時間の設定と処遇の確保	みなし労働時間について決議するに当たっては、委員は、対象業務の内容、対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度を考慮して適切な水準とし、相応の処遇を確保する必要があるものとした
労使委員会の実効性向上	- 委員は、委員の半数以上からの申し出があった場合に限らず、制度の実施状況等について定期的に調査審議するために必要がある場合には、労使委員会を開催する必要があることに留意することが必要であるものとした - 労使委員会に求められる役割として、決議の内容が指針の内容に適合するとともに、決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うことが求められるものとした。また、委員は、労使委員会がこうした役割を担うことに留意することが必要であるものとした - 使用者は、過半数代表者が必要な手続きを円滑に実施できるよう十分に話し合い、必要な配慮を行うことが適当であるものとした - 過半数代表者が適正に選出されていない場合等には、労使委員会による決議は無効になることおよび労使を代表する委員それぞれ1名計2名で構成される委員会は労使委員会として認められないものとした - 使用者および委員は、対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項を運営規程に定めるに当たっては、使用者からの説明は、決議に先立って行う必要があることに留意することが必要であるものとした - 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を運営規程に定めるに当たっては、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを労使委員会で調査審議し、運用の改善を図ることや決議の内容について必要な見直しを行うことが必要であること等を踏まえ、使用者および委員は、制度の実施状況の把握の頻度や方法を運営規程に定める必要があることに留意することが必要であるものとした - 委員が制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、対象労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の運用状況を開示することが適当であることに留意することが必要であるものとした
苦情処理措置	以下の点に留意することが必要であるものとした。 - 使用者および委員は、労使委員会に苦情の申し出の窓口としての役割を担わせる等、委員が苦情の内容を確実に把握できるようにすることや、苦情に至らないような運用上の問題点についても幅広く相談できる体制を整備することが望ましいこと - 苦情処理措置に関して、使用者は、労働者から制度の適用に関する同意を得るに当たって、苦情の申し出先や苦情の申し出方法等を書面で明示する等、具体的内容を説明することが適当であること