

労働法令のポイント

労働基準関係

令和6年4月1日施行の労働条件明示ルール等に係る 具体的な取り扱いについて

令和5年3月30日に労働条件明示ルール見直しに関する省令等が公布等され、令和6年4月1日より施行となる（『労政時報』第4057号－23. 6. 9 「労働法令のポイント」参照）。これに伴い、令和5年10月12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等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）」が通達され、「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ & A」が公表された。本通達では、無期転換ルール・労働契約関係の明確化等の具体的な取り扱いが示されている。以下、その概要を解説する。

「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等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）」
（令 5.10.12 基発1012第2）

佐々木寛奈 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

「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。以下、改正省令）および「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。以下、改正告示）の施行により、令和6年4月1日から労働基準法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^{のつと}の上限ならびに就業場所・業務内容の変更の範囲が追加される。

併せて、無期転換申込権が発生する契約更新時における同法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。

この労働条件に関する新たな明示ルールは、改正省令および改正告示の施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用される。したがって、既に雇用されている労働者に改めて労働条件を明示する必要はないが、有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結となるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たな明示ルールに則^{のつと}った明示が必要である。労働条件のうち、特定の事項については、書面の交付による明示が必要であり、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファ

クシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能となっている。

なお、有期労働契約の開始日が令和6年4月1日以降であっても、令和6年3月以前に労働契約の締結を行う場合には、改正前のルールが適用されるため、新たなルールでの明示は不要となる。一方で、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、令和6年3月以前から新たな明示ルールにより対応することが望ましいと考えられている。

2. 就業場所・業務内容の変更の範囲の明示

就業場所・業務内容の変更の範囲の明示は、無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者も対象となる。

「就業場所・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を指す。配置転換や在籍型出向を命じられた際の配置転換

先や在籍型出向先の場所・業務は含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所・従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は含まれない。

また、「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における変更の範囲をいう。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下、テレワーク）について、雇入れ直後において労働者がテレワークを行うことが通常想定される場合には、テレワークを行う場所（自宅やサテライトオフィスなど）が「雇入れ直後」の就業の場所となり、その労働契約期間中に通常想定される場合には、「変更の範囲」に含まれる。労働者がテレワークを行うことが通常想定されていない場合には、テレワークを行う場所は変更の範囲に含まれない。

したがって、就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める形で記載する必要がある【図表1】。例えば、雇入れ直後の就

図表1 就業場所・業務内容に限定がない場合の労働条件通知書の記載例

▶ 就業場所

（雇入れ直後）仙台営業所	（変更の範囲）会社の定める営業所
（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カ国）および全国（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） 本店および労働者の自宅※	（変更の範囲）本店およびすべての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
（雇入れ直後） 福岡事務所および労働者の自宅※	（変更の範囲）会社の定める場所（テレワークを行う場所を含む）

※あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示する。

▶ 従事すべき業務

（雇入れ直後）原料の調達に関する業務	（変更の範囲）会社の定める業務
（雇入れ直後）広告営業	（変更の範囲）会社内でのすべての業務
（雇入れ直後）店舗における会計業務	（変更の範囲）すべての業務への配置転換あり

資料出所：厚生労働省パンフレット「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？」を一部改変（【図表2】も同じ）。

業場所は「仙台営業所」「本店および労働者の自宅」、変更の範囲は「会社の定める営業所」「本店およびすべての支店、営業所、労働者の自宅での勤務」などと記載する。また、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられる（できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションを取り、認識を共有することが望ましい）。

有期労働契約が更新された場合に、その更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業場所・業務内容までも明示が求められるものではない。なお、日雇い労働者については、雇入れ日における就業場所・業務内容を明示することで足り、「変更の範囲」を明示する必要はない。

3. 通算契約期間または有期労働契約の

更新回数の上限の明示と

更新上限を新設・短縮する場合の説明

通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限の明示は、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となる。

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有期労働契約の更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要になる。

「通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限」とは、契約の当初から数えた通算契約期間または更新回数の上限を想定しているが、労働者と使用者の認識が一致するような明示であれば差し支えなく、例えば、契約の当初から数えた更新回数の上限を明示した上で、現在が何回目の契約更新であるか併せて示すことも考えられる。

なお、「更新上限がある場合」にその内容を明示する必要があり、更新上限がない場合までも明示が求められるものではない。

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

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
(例：「通算契約期間の上限は2年間とする」) |
| 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
(例：「更新回数の上限を3回から1回に短縮する」) |

ここでの「理由」とは、例えば「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。「説明」については、労働者が内容を理解できるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により行うことが基本であるが、例えば、説明すべき事項をすべて記載した、労働者が容易に理解できる内容の資料を交付して行う等の方法や、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法も考えられる。

4. 無期転換申し込み機会および無期転換後の労働条件の明示

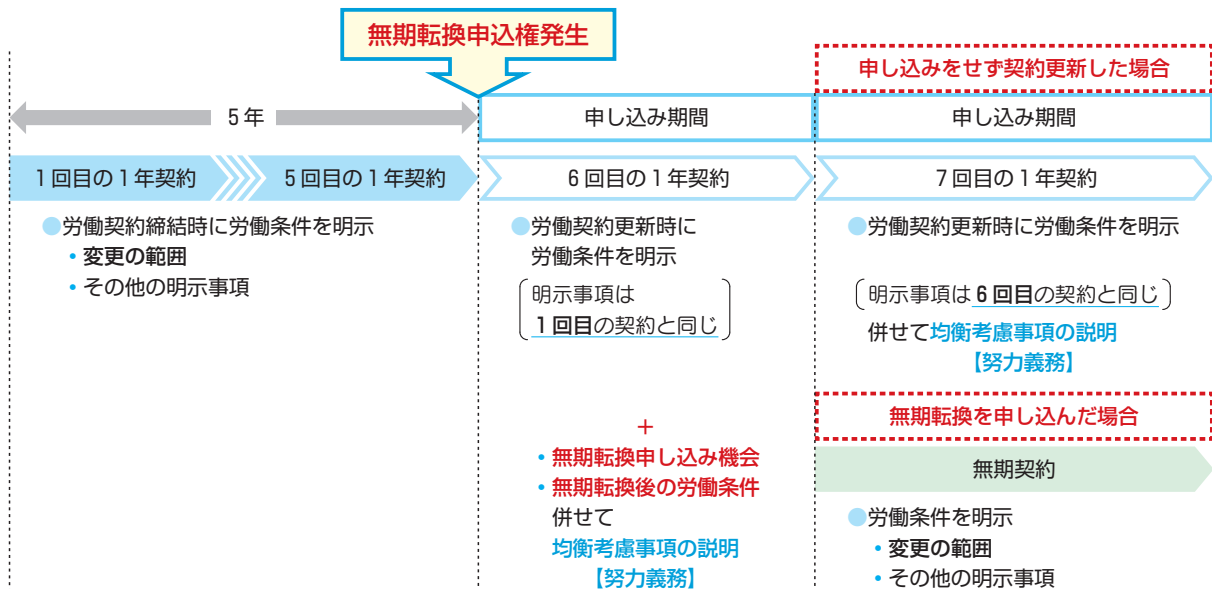
無期転換申し込み機会および無期転換後の労働条件の明示は、無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となる。

無期転換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）の明示が必要になる【図表2】。

無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件の明示は、無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時および労働者による無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時にそれぞれ行うこととなる。

無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時に、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）につ

図表2 無期転換に関する明示のタイミング——契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



いて、明示すべき事項ごとにその内容を示した際、その明示した無期転換後の労働条件と無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件がすべて同じである場合は、無期労働契約の成立時にその旨を書面の交付等の方法により明示することも考えられる。

また、無期転換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る必要がある。なお、個別の待遇について、他の通常の労働者との待遇の相違の内容および理由を説明することまで求められるものではない。