



弁護士法人 瓜生・糸賀法律事務所

URYU & ITOGA <https://uryuitoga.com>

東京事務所 〒107-6036 東京都港区赤坂1丁目12番32号

アーク森ビル 36階

TOKYO OFFICE Ark Mori Bldg, 36F 12-32, Akasaka 1-chome

Minato-ku, Tokyo 107-6036, JAPAN

TEL:03-5575-8400 FAX:03-5575-0800

労働者等へ明示すべき労働条件の追加

1. はじめに
2. 就業場所・業務の変更の範囲の明示
3. 有期労働契約の更新上限の有無と内容の明示
4. 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件の明示
5. 募集時等に明示すべき労働条件の追加
6. 終わりに

弁護士 岩間 紀樹

1. はじめに

改正労働基準法施行規則並びに有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準が令和6年4月1日より施行されており、労働契約を締結する際や有期労働契約の更新時等に明示しなければならない労働条件が追加されました。

企業においては、労働者に対して明示する労働条件の見直しが必要となる場合があり、本稿では、この度の改正の概要を説明します。

2. 就業場所・業務の変更の範囲の明示

1. 使用者は、新たに、労働者と労働契約を締結する際又は更新を行う際に、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)」を、書面(労働者が希望した場合は電子メール等によることも可能です。)にて明示する必要があります(改正労働基準法施行規則第5条第1項第1号の3)。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2024

2. ここでの「就業の場所及び従事すべき業務」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のことを指し、配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や在籍型出向先の場所や業務が含まれますが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、変更先の場所や業務は含まれません。

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就業場所や従事する業務の変更の範囲を指し、テレワークを行うことが通常想定される場合にも、労働者の自宅やサテライトオフィスなど、テレワークが可能な場所を明示することが考えられます。

3. 有期労働契約の更新上限の有無と内容の明示

1. 使用者は、有期労働契約を締結又は更新する際、有期労働契約の通算契約期間又は更新回数の上限を設けている場合には、新たにその内容を当該有期契約労働者に対して明示する必要があります(改正労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2)。
2. また、使用者が有期労働契約の通算契約期間又は更新回数の上限を新たに設定し又は短縮しようとする際には、この上限を設定し又は短縮する理由を有期契約労働者へ説明する必要があります(改正雇止めに関する基準第1条)。
上記の理由を説明するにあたっては、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明すべき事項を全て記載した、労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は、当該資料を交付して行う等の方法によることでも差し支えはありません。

4. 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件の明示

1. 使用者は、無期転換申込権が発生する有期契約労働者に対して、無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時毎に、該当する有期労働契約の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨を書面(労働者が希望した場合は電子メール等によることも可能です。)により明示することが必要となります(改正労働基準法施行規則第5条第5項及び第6項)。
なお、初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、上記の明示を行う必要があります。
2. また、使用者は、無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時毎及び無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時に、無期転換後の労働条件を書面(労働者が希望した場合は電子メール等によることも可能です。)により明示する必要があります(改正労働基準法施行規則第5条第5項及び第1項)¹。
そして、無期転換後の労働条件を明示する場合には、労働契約法第3条第2項²の規定の趣旨を踏まえて、就業の実態に応じて、他の通常の労働者(正社員等の所謂正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)との均衡を考慮した事項(例:業務の内容、責

¹ もともと、前者の際に、改正労働基準法施行規則第5条第5項の規定により明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を示す方法で行っており、かつ、後者の際に成立する向き労働契約の労働条件のうち、同条第1項の規定に基づき明示すべき事項がすべて同じである場合には、後者の段階ではすべての事項が同じであることを書面の交付等により明示することで対応することが可能です。

² 労働契約法第3条第2項「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」

任の程度、異動の有無・範囲等)について説明するよう努める必要があります(改正雇止めに関する基準第5条)。

例えば、他の通常の労働者の賃金テーブルと有期契約労働者が無期転換した後の賃金テーブルに差異があるのであれば、他の通常の労働者の方が担当業務の範囲が広範に及んでいたり、業務に関して負う責任が重いこと等の違いを考慮して給与水準を定めている旨の説明を行うことが考えられます。

5. 募集時等に明示すべき労働条件の追加

以上に述べた、労働契約の締結及び更新時に明示すべき労働条件のみならず、労働者の募集を行う場合等においても、改正職業安定法施行規則に基づき、求職者等に対して明示すべき労働条件が追加されています。

具体的には、上記【2. 及び3. の1】と同様に、「労働者が従事すべき業務の内容に関する事項(従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）」、「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間…又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）」及び「就業の場所に関する事項(就業の場所の変更の範囲を含む。）」が、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際に明示しなければならない労働条件として追加されております(改正職業安定法施行規則第4条の2第3項第1号、第2号の3、第3号)。

6. 終わりに

厚生労働省は、下記パンフレットにて、この度の改正内容やそれに伴う労働条件の明示方法、説明内容の具体例についても示しており、詳しくは以下をご参照ください。

厚生労働省 HP: <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。

(<https://uryuitoga.com/form>)

以上