

2023年

8月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOP
I
X

令和6年4月改正！労働条件明示のルール

- テーマ① 労働契約時に明示しなくてはいけない事項とは
- テーマ② 令和6年4月労働基準法改正で変わる労働条件明示のルール
- テーマ③ 企業の対応

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

労働者の採用時や労働契約の更新時に、企業から労働者へ「労働条件」について書面で明示しなければいけない事項があります。この労働条件の明示事項について労働基準法施行規則などが改正され、令和6年4月1日から新しい項目が追加されることになりました。

主な改正は有期契約労働者向けの項目ですが、正社員等の無期契約労働者向けの追加項目もあるため、労働形態にかかわらず確認しておく必要があります。まだ少し先の話となりますが、労働条件や労働条件通知書、就業規則などの見直し・整備があるため、今のうちから内容を確認しておくとう安心です。

そこで8月号では、「労働契約時に明示しなくてはいけない事項とは」「令和6年4月労働基準法改正で変わる労働条件明示のルール」「企業の対応」についてご説明いたします。

テーマ① 労働契約時に明示しなくてはいけない事項とは

冒頭のとおり、労働者の採用時や労働契約の更新時など、労働契約を結ぶ際には「労働条件」を明示する必要があります。労働基準法において「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。」と規定されているからです。

この規定に違反していると、30万円以下の罰金が科されるだけでなく、労働者側が即時に労働契約を解除できる権利を有することになるため、どのようなことを明示しなくてはいけないのか、どんな方法で行えばいいのか、しっかりと確認しておきましょう。

■「必ず明示しなければならない事項」「定めがある場合に明示しなければならない事項」がある

まず初めに踏まえておきたいポイントとしては、「労働条件の明示事項」は次の2つの種類がある点です。

- (1)「必ず明示しなければならない事項」
- (2)「定めがある場合に明示しなければならない事項」

すべての労働者に対して「必ず明示しなければならない事項」を“絶対的明示事項”といい、「定めがある場合に明示しなければならない事項」、つまり会社に制度がある場合に明示しなければならない事項を“相対的明示事項”といいます。これらの内容は、改正法が施行される前の現時点（～令和6年3月31日まで）において、次の表のように規定されています。

必ず明示 (絶対的明示事項)	①労働契約の期間
	②有期労働契約を更新する場合の基準
	③就業の場所・従事する業務の内容
	④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
	⑤賃金（退職手当・賞与等を除く）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・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）

定めがある場合に明示（相対的明示事項）	<ul style="list-style-type: none"> ①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・支払の方法、支払の時期に関する事項 ②臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与、最低賃金額に関する事項 ③労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項 ④安全・衛生に関する事項 ⑤職業訓練に関する事項 ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項 ⑦表彰、制裁に関する事項 ⑧休職に関する事項
---------------------	--

■「明示の方法」にも注意が必要

労働条件の明示しなければならない事項としては、上記2種類があることをご理解いただけたと思いますが、「明示といっても具体的にどうしたら？」と感じてしまいますよね。

明示の方法については、項目ごとにその方法が労働基準法施行規則に定められています。おおまかに分けると次の2種類の方法があります。

- (1) 書面交付が必要
- (2) 口頭伝達で足りる

以下より詳しくご説明します。

「(1) 書面交付が必要」な事項は、「絶対的明示事項（必ず明示する事項）」とほぼ同じではあるのですが、注意が必要な点として、正社員については「昇給」の項目が除かれています。つまり、「昇給」以外の絶対的明示事項について書面で交付する必要があります。その書面は「労働条件通知書」「雇用契約書」などとして労働者に交付します。

「(2) 口頭伝達で足りる」事項は、「相対的明示事項（定めがある場合に明示する事項）」とほぼ同じですが昇給はこちらに含まれます。

なお、実際に書面を交付する以外に、労働者が希望した場合には、第三者に情報が伝わらないことを前提に、出力して書面を作成できることなどを要件

として、ファクシミリや電子メールによる送信の方法も認められています。

■短時間労働者はプラスして文書交付などで明示する事項がある

正社員ではないアルバイトやパートなど短時間労働者については、上記に加えて次の4項目も書面交付などで明示する必要があります。その規定は、労基法ではなくパートタイム労働法に定められています。

- (1) 昇給の有無
- (2) 退職手当の有無
- (3) 賞与の有無
- (4) 相談窓口（担当者名、役職、担当部署など）

短時間労働者は、「昇給の有無」について書面交付などで必ず明示する必要がある点が、正社員と異なります。規定に違反した場合は、10万円以下の過料が科せられる可能性があるため、気をつけましょう。

テーマ② 令和6年4月労働基準法改正で変わる労働条件明示のルール

テーマ①では、現行制度において「労働契約時に明示しなくてはならない事項」についてご説明いたしました。テーマ②では、令和6年4月から改正となる「労働条件明示のルール」についてご説明いたします。

■「絶対的明示事項」に新たに4点追加される項目

必ず明示しなければならない事項を「絶対的明示事項」というとテーマ①でご説明しましたが、令和6年4月からは、この絶対的明示事項に新たに4点追加されることとなります。追加される項目及び明示のタイミングを、わかりやすいように次の表にまとめました。

新たに追加される項目	明示のタイミング
(1) 就業場所・業務の変更の範囲	・すべての労働契約締結時 ・有期労働契約の更新時
(2) 更新上限の有無と内容	・有期労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時
(3) 「無期転換」申込機会	「無期転換ルール」に基づく無期転換
(4) 「無期転換」後の労働条件	申込権が発生する契約の更新時

(2)～(4)は有期契約労働者向けの項目ですが、(1)は正社員等の無期契約労働者にも関係する追加項目となります。以下より、詳しく解説します。

【すべての労働者に共通して明示する事項】

(1) 就業場所・業務の変更の範囲

現在、労働者の採用時や労働契約の更新時に「就業の場所・従事する業務の内容」について明示していると思いますが、それに加えて、将来的に配置転換などが起こり得る場合の就業の場所・業務の「変更の範囲」を明示する必要があります。テーマ①でご説明した、絶対的明示事項の「③就業の場所・従事する業務の内容」の部分に追加されるイメージです。

「労働条件通知書」に記載する表現としては、図1をご参照ください。

【有期契約労働者に対する明示する事項】

(2) 更新上限の有無と内容

現在、有期契約労働者と労働契約の締結・更新する際、「労働契約の期間」、「有期労働契約を更新する場合の基準」を明示していると思いますが、それに加えて、令和6年4月からは、「更新上限の有無と内容」についても明示する必要があります。

「労働条件通知書」に記載する表現としては、図2をご参照ください。

(3) 「無期転換」申込機会、(4) 「無期転換」後の労働条件

有期労働契約が通算5年を超えた有期契約労働者が、使用者（企業）に対して「無期転換」の申込みをした場合、「無期労働契約」が成立します（使用者は断ることができません）。これを「無期転換ルール」と呼びますが、令和6年4月以降は、申込みができる権利（無期転換申込権）が生じてから、契約更新のタイミングごとに無期転換が申し込める旨を明示する必要があります（(3)「無期転換」申込機会）。

また併せて、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件についても明示しなければなりません（(4)「無期転換」後の労働条件）。

「労働条件通知書」に記載する表現としては、図3の赤字をご参照ください。

[図 1]

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： ）	

(※厚生労働省「モデル労働条件通知書」より)

[図 2]

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。 （ ・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（ ） ）
	3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））

(※厚生労働省「モデル労働条件通知書」より)

[図 3]

【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） ）

(※厚生労働省「モデル労働条件通知書」より)

注意点としては、無期転換後に労働条件の変更が“有”の場合、別に労働条件を記した書面の提示が必要となります。しかし労働条件の変更が“無”の場合には、その旨を明示するだけで問題ありません。

■「就業規則を確認できる場所や方法」についての明示も追加

「労働条件通知書」などの末尾に「以上のほかは、就業規則による」と記載している企業の方もいらっしゃると思います。労働基準法の改正とは直接関係はありませんが、このように記載した場合には、併せて、就業規則を確認できる“場所”や“方法”についての明示も必要となりました。現場によっては就業規則があっても労働者にその存在が知らされていないこともあるため、労働者が必要なときに容易に就業規則を確認できるよう配慮されたことが

ら、このような改正となっています。

以上、テーマ②では、令和6年4月から改正となる「労働条件明示のルール」についてご説明いたしました。テーマ③では、この内容を踏まえつつ、企業がどのような対応をしておいたらよいか解説いたします。

テーマ③ 企業の対応

テーマ③では、令和6年4月の改正前までに企業が対応すべきことについて、ご説明いたします。取り組むべき対応は、次の3つとなります。

対応 1. 労働条件等の確認・整備

対応2. 「労働条件通知書」の整備

対応3. 就業規則の確認・整備

以下より詳しく解説します。

■対応1. 労働条件等の確認・整備

令和6年4月に労働条件明示のルールが改正されると、「無期転換」の申込を希望する従業員が増えることが予想されます。テーマ②でご説明したとおり、無期転換申込権が発生した有期契約労働者から無期転換の申込みを受けた場合には、使用者は断ることができません。そのため、改正前に次の3点について確認し、必要があれば整備するようにしましょう。

①有期契約労働者の契約更新回数、通算期間等の再確認

②無期転換ルール（5年ルール）が適用される有期契約労働者の再確認

③無期労働契約に転換された労働者の取扱いの確認

①有期契約労働者の契約更新回数、通算期間等の再確認

もし、正社員化を想定せず、契約社員（有期契約労働者）という形で社員の採用を検討している場合には、契約更新回数、通算期間などの限定が必要となります。もっとも、就業規則でそれらが定められている場合や、就業規則の変更によってそれらが定められた場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があります。なお、有期契約の満了直前に使用者側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めた場合には、その雇止めが許されない場合がありますのでご注意ください。

②無期転換ルール（5年ルール）が適用される有期契約労働者の再確認

高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者、定年後引き続き雇用される有期契約労働者の取扱いはどうするか（※）などの検討ポイントもありますので、改正前に懸念点を解消しておくことがおす

めです。

（※）有期雇用特別措置法により、対象労働者については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例があります。申請から認定を受けるため一定期間を要するため、早めの検討が必要です。

③無期労働契約に転換された労働者の取扱いの確認

無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討する必要もあります。注意点としては、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

■対応2. 「労働条件通知書」の整備

対応1で確認・整備したことを踏まえながら、令和6年4月から労働条件に「新たに追加される項目」がありますので、それに応じて「労働条件通知書」を整備する必要があります。

すでに厚労省のホームページに『モデル労働条件通知書』が掲載されています。そちらを参考にし、作成されるのが最も早い方法にはなりますが、「労務トラブルのリスクを回避し、より自社の実態に即した労働条件通知書にしたい」という場合には、社労士などの専門家に相談しながら整備されると安心でしょう。

■対応3. 就業規則の確認・整備

「無期転換ルール」は、平成25年4月から施行されているため、平成30年4月からこのルールが適用されている労働者が多く出ていることとなります。すでに就業規則がこの無期転換ルールに対応されている場合にはそこまで大きな見直しは必要ないかと思われませんが、このルールに全く対応していない、準備が進んでいない場合には、早急な検討・対応が必要となります。

無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。

また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

以上、令和6年4月の労働基準法改正前までに企業が対応すべきことについてご説明しました。中長期的な人事労務管理の観点から、様々な検討が必要であり、該当項目がある場合や、まだ準備が進んでいない場合には、早急な検討・対応が必要です。改正まではまだ少し先となりますが、ぜひ今のうちから検討の上、必要な対応を取られることをおすすめします。ご不明な点等ございましたら、お気軽に弊社までお問合せください。

事務所からの一言

労働条件明示の改正と聞いてもピンとこないかもしれません。従業員を雇い入れた時、また雇い入れ後も労働条件が変更となる時に交付する書面が「労働条件通知書」です。

令和6年4月から追加される、就業場所、業務の変更の範囲は、採用時に将来考えられる、転勤場所や業務内容など、すべての記載を求められていると考えると、記載がないがために転勤の拒否、業務内容の変更の拒否、などが起こる可能性を秘めています。また、それに対し、記載事項の拒否があった場合には、懲戒の対象になるとも考えられます。どのように運用していくかによって会社を守る盾とすることもできるため、小さな改正と見逃さず、しっかり対応していただきたいと思っています。

(芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>