

経税部
だより

2024年4月から労働条件明示のルールが変わっています

社会保険労務士 堀口 正二

1. はじめに一労働条件明示の義務

労働基準法では、契約時の労働条件が不明確であったり解釈の相違によるトラブルを避けるため、使用者が労働者に労働条件を明示することを義務付けています。その中でも一定の事項については書面に記載し、労働者に交付するよう規定しています(※1)。

2. 書面交付による明示事項

今回、労働基準法施行規則、「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、2024年4月1日以降の労働契約締結(更新を含む)について、労働条件の書面交付による明示事項が追加されました。

【書面交付による明示事項】※下線部が追加された事項

- ①労働契約の期間に関する事項
②期間の定めがある労働契約において
— 1 契約更新の有無と更新する場合またはしない場合の判断基準
— 2 労働契約の更新上限の有無とその内容(更新回数の上限または通算契約期間)
— 3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時において、
無期転換申込機会と無期転換後の労働条件(有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合は、無期転換申込権が発生しない期間)
③就業の場所および従事する業務の内容について、雇入れの直後および変更の範囲
④始業および終業の時刻、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、所定労働時間を超える労働の有無
⑤賃金の決定・計算および支払方法、賃金の締切り支払の時期に関する事項
⑥退職に関する事項(解雇事由等含む)

3. 今回追加された明示事項

追加された明示事項について詳しく見ていきます。

(1) すべての労働者に対して「就業の場所、従事する業務の内容について変更の範囲」(上記③)

これまで就業の場所および従事する業務の内容については、雇入れ直後の就業場所および従事する業務の内容を明示すれば足りると示されていました。しかし、地域限定社員や職種限定社員など多様な働き方が認められる中、就業場所・従事すべき業務を特定する契約(他への異動等は合意が必要)と労働者から解釈され、トラブルになることが多くありました。

(2) 有期契約労働者に対して「契約更新の上限の有無とその内容(更新回数の上限または通算契約期間)」※更新上限を新設・短縮しようとする場合は、あらかじめ、更新上限の設定・短縮をする理由を労働者に説明することが必要(上記②-2)。同じく有期契約労働者に対して「無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時について、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件」を説明する必要があります(上記②-3)。

無期転換ルール(※2)は労働契約法により規定されているものの、その理解が十分でなかったり、申し込みに躊躇するなど適用数も少ない状況でした。また、雇止め等、契約期間満了時のトラブルも多くあったことなどから、今回明示事項として追加されたものと思われます。

追加の明示事項の記載例

記載例①就業場所の限定がなく、他の事業場に配転してもらう可能性がある場合

イ) 【就業の場所】

(雇入れ直後) ○○診療所

(変更の範囲) 医療法人のすべての事業場

ロ) 【就業の場所】

(雇入れ直後) ○○診療所

(変更の範囲) ○○訪問看護ステーション

記載例②労働契約締結時に就業の場所を限定し変更が想定されない場合

【就業の場所】

(雇入れ直後) ○○診療所

(変更の範囲) 変更なし

記載例③業務に限定がなく診療所のすべての業務に転換してもらう可能性がある場合

【従事する業務の内容】

(雇入れ直後) 看護師業務およびそれに付帯する業務

(変更の範囲) 診療所の定めるすべての業務

記載例④労働契約締結時に業務を限定し変更が想定されない場合

【従事する業務の内容】

(雇入れ直後) 看護師業務およびそれに付帯する業務

(変更の範囲) 変更なし

記載例⑤有期労働契約で契約の通算期間が3年まで(例:1年の有期契約で更新しても通算3年が限度に雇用する場合)

契約更新の上限 無・**有**(更新2回まで/通算契約期間3年まで)

記載例⑥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

本契約期間中に診療所に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、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

4. 口頭でもよい明示事項

明示事項のうち、口頭でもよいとされているのは以下の事項です。なお、⑧から⑫についてはこれらに関する定めをしない場合は明示の必要はありません。⑬から⑮については、パート有期雇用労働法において、短時間労働者・有期契約労働者に対して明示すべき事項とされています。

【口頭でもよい明示事項】

- ⑦昇給に関する事項
⑧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
・計算および支払方法・支払の時期に関する事項
⑨臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項等
⑩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
⑪安全衛生に関する事項
⑫職業訓練に関する事項
⑬災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
⑭表彰および制裁に関する事項
⑮休職に関する事項

⑧~⑮
定めがなければ不要

5. 短時間労働及び有期契約労働者の場合

2. の①~⑥に加えて以下の書面による明示が必要です。

- 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

6. 求人の際の明示事項追加

また、労働契約締結時だけでなく、求人を行う場合も労働条件明示が必要です。今回の改正に伴い追加された事項は以下の通りです。

- ①就業場所の変更の範囲
②従事すべき業務の変更の範囲
③有期労働契約を更新する場合の基準(通算契約期間または更新回数の上限を含む)

7. 最後に

そもそも書面での労働条件明示は、労使とも労働条件を明確にすることにより、トラブルを予防し、労働者の就業意欲を高め、使用者にとっては労働生産性を上げることに資するためのものです。書面上のスペースに捉われず、必要と思われるものはすべて明記しておく方が望ましいと思われます。

〈注釈〉

(※1) 2019年4月1日より、労働者が希望した場合、ファクシミリの送信または電子メール等の送信により明示することも可能

(※2) 同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者から使用者に対し無期転換を申し込むことにより、当該契約の末日の翌日から無期契約に転換される

〈参考〉

厚生労働省ホームページ

令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

厚生労働省モデル労働条件通知

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>

