

# 経営 サプリメント

テーマ

## 2024年4月から 労働条件明示のルールが変更！ 今すべき準備とは？



秋田働き方改革推進  
支援センター センター長  
特定社会保険労務士

菅野 満義

Kanno Mitsuyoshi

1982年 生まれ。大崎市出身。  
平成31年4月1日の働き方改革関連法施行時より、秋田  
働き方改革推進支援センターに所属し、センター長を  
歴任している。  
他に、日本FP協会秋田支部副支部長、秋田県結婚  
サポーター、あきたF・F推進員等に所属し活躍している。

労働基準法施行規則等の改正に伴い、2024年(令和6年)4月1日より労働条件の明示事項等が変更されることとなりました。

これにより、入社前、契約更新時における労働条件を明示する内容、項目が増加することとなります。来年度に向けて、しっかりと今から準備していきましょう。

## 01 労働条件の明示とは

労働契約を結ぶ(更新の場合も含む)際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。

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す。なお、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です。

なお、労働条件を明示する書面の様式は自由ですが一般的には、労働条件通知書または雇用契約書により明示します。厚生労働省では、モデル様式を作成・公開していますので、ウェブサイトからご確認ください。

### 明示事項【労基則第5条】

①～⑥(算給は除く)については、書面を交付して明示しなければなりません。  
なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は明示する必要があります。

- |                          |                                  |
|--------------------------|----------------------------------|
| ① 労働契約の期間                | ③ 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与及び最低賃金額等 |
| ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ④ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他          |
| ⑤ 就業の場所及び従事すべき業務         | ⑩ 安全及び衛生                         |
| ⑥ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等     | ⑪ 職業訓練                           |
| ⑦ 賃金、昇給                  | ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助                 |
| ⑧ 退職                     | ⑬ 表彰及び制裁                         |
| ⑨ 退職手当                   | ⑭ 休職                             |

## 02 新しく追加される明示事項

### ①「就業場所と業務の変更の範囲」

改正後はすべての労働者に対して、「就業場所と業務の変更の範囲」の明示が必要となります。

「就業場所と業務」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ます。

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は含まれますが、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、一時的な変更先の場所や業務は含まれません。

「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のことをいいます。

### ② 更新上限に関する事項

通算契約期間または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ります。

対象者は正社員を除く、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が対象となります。

なお、更新上限を新たに設けようとする場合や更新上限を短縮しようとする場合には、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)更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要になります。

説明する際は、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、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

ただし、急な更新上限の設定は、「雇止め法理」に抵触し、無効になる場合があります。

説明時は期間の猶予を設け、慎重に行い、トラブル防止に努めてください。

### ③ 無期転換に関する事項

無期転換申込権が発生する有期契約労働者を対象に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。

「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、該当する有期労働契約の契約期間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(無期転換申込機会)を書面により明示することが必要になります。

あわせて、無期転換後の労働条件について、①無期転換申込権が生じる契約更新時と、②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで明示する必要があります。

明示方法は、事項ごとに明示するほか、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無、変更がある場合はその内容を明示する方法でも差し支えありません。

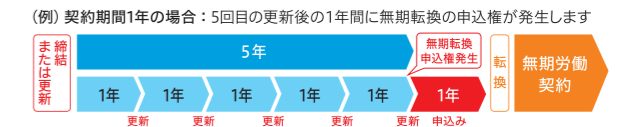
なお、無期転換後の無期労働契約の労働条件は、労働協約、就業規則、個々の労働契約で「別段の定め」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

職務の内容などが変更されないのに無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、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のでやめましょう。

正社員等他の通常の労働者との均衡を考慮し、説明をするよう努める必要があります。

### 無期転換ルール

同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期労働者(契約社員、アルバイトなど)からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。有期労働者が使用者(企業)に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します(使用者は無期転換を断ることができません)【労働契約法第18条】。



無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

現在、政府では、賃上げや資産形成に向けた多くの施策を打ち出しています。

この改正も非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化に繋がる施策の一つです。

同一労働同一賃金や法改正、その他労務のご相談は、**秋田働き方改革推進支援センター(TEL.0120-695-783)**にお気軽にご相談ください。

### 秋田働き方改革推進支援センター▼



リーフレット



ホームページ

秋田県よろず支援拠点と連携し出張相談会開催中！  
詳しくはホームページをご確認ください。