



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士 北條 孝枝

2024年4月施行の法令等改正への対応が必須！ 労働条件の明示・無期転換ルールの変更が実務に与える影響を確認しましょう

はじめに

2024年4月施行の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改正により、労働契約の締結(採用時)や更新の際に、明示しなければならない労働条件が追加されることとなりました。

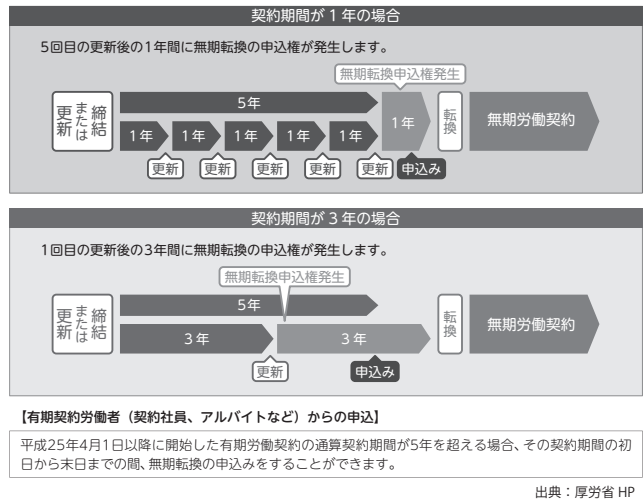
しっかり対応しないと、労働契約にかかわることであるため、労使で争いになることが考えられます。実務への影響を確認し、自社の対応について決めておきましょう。

1. 改正の経緯とポイント

無期転換ルール(図1参照)については、2018年4月1日から本格化し、一定期間が経過するため、その効果や改善点について、労働政策審議会で2022年から9回にわたり審議され、改正法令等が2024年4月から施行されることとなりました。

(図1)

無期転換申込権の発生・行使の要件



無期転換ルールによって雇用の安定が一定程度図られてきたものの、無期転換ルールの認知状況には課

題があることから、認知度を上げていくことや、無期転換申込権の行使を妨げる行為への対応強化が改正ポイントとなっています。更に無期転換者の処遇改善、正社員との不合理な格差の是正について、雇止めや転換後の労働条件に係る紛争に関する裁判例も出てきていることから、紛争防止という観点でも法的ルールが整理されました。

2. 労働条件明示事項の追加の具体的内容と実務への影響

改正により追加される労働条件の明示事項は、「全ての労働者を対象とするもの」と、「有期雇用労働者だけを対象とするもの」「有期契約更新のタイミングで無期転換申込権が発生していることで明示が必要なもの」に整理できます。(図2参照)

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
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	3. 無期転換申込権 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

*同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

出典：厚労省 HP

(1) 就業場所・業務の変更の範囲の明示【対象：全ての労働者】

全ての労働契約の締結(採用時)と有期労働契約の更新のタイミングごとに、現在の明示事項の「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの

「変更の範囲」についても明示が必要となります。

「変更の範囲」は、将来の転勤や、職種の転換について、変更する可能性があれば、雇入れの際に労働者に示しておく必要があることとなります。

就業規則に「正社員には、転勤や職種転換を命じる」規定があったとしても、個々の契約として、「変更の範囲」を入れていなかった場合、転勤命令に従わないのは、労働条件通知書に明示がなかったからだと労働者から言われた場合、会社は転勤を命じることができなくなってしまいます。

勤務地や職種が限定されている労働者には、その旨を明示しておきます。

全ての労働者を採用する際に締結する労働契約について対応が必要なため、影響範囲が大きく、しっかり対応しないとトラブルになる可能性が高くなります。

就業規則に転勤や職種転換の規定があれば、労働条件の明示の必要があることを確認し、忘れずに書面等(電子的方法含む)で明示しましょう。

(2) 更新上限の明示【対象：有期労働契約労働者】

有期契約労働者が対象となる書面等(電子的方法含む)での明示が必要です。

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(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要となります。

また、最初の契約締結より後に更新上限を新たに設けたり、最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮したりする場合には、その理由を有期契約労働者に予め(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明する必要があります。

就業規則等で更新について、上限をどのように定めているかを確認し、有期労働契約を更新する際に明示するようにしましょう。今まで、就業規則等に定めがあり、それを周知し、有期労働契約労働者本人も確認していた場合は、改正前の更新時に明示していなかったものを、2024年4月以降の更新時には追加することになりますが、それについては、新たに

参照先

厚労省 HP：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

厚労省 HP：無期転換ルールについて https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html

更新上限を設けたり、短縮したりしたことにはなりません。

(3) 無期転換申込権の明示【対象：無期転換申込権が発生する有期労働契約労働者】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込権)の明示が必要になります。

図1で示しているように、同一の利用者(会社)との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。申込みがあった場合、会社は拒否することはできません。

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、無期転換申込の権利が発生していることを明示しなければなりません。

(4) 無期転換申込権の明示【対象：有期労働契約労働者】

「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の明示が必要になります。

あわせて、同一労働同一賃金にかかわることで、無期転換後の賃金等の労働条件について、いわゆる正社員との不合理な差がないようにしなければなりません。この不合理な差がないことについて、有期労働契約者に説明するように努めなければならないこととされました。

3. 明示の方法

労働条件通知書のモデルが厚労省のHPで既に示されています。(下記参照先の通り)

尚、無期転換後の労働条件についても別紙として整理し、示しておくことで後々のトラブルのリスクを軽減することができます。

自社の就業規則と労働条件通知書(雇用契約書でも可)を見直し改正に備えておきましょう。