

労働条件明示の制度改正 押さえておきたいポイント

虎門中央法律事務所
(商工相談業務委嘱先)
弁護士

臺 庸子

Q

2024年4月から、労働条件明示のルールが変わったと聞きます。変更の概要について教えてください。

A

労働者と労働契約を締結する際に、原則書面を交付して明示しなければならぬ労働条件について、労働基準法第15条1項、労働基準法施行規則（以下「本規則」）第5条第1項各号に定められています。本規則及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（労働基準法第14条に基づく厚生労働大臣の告示。以下「本基準」）が2023年に改正されました。

この改正に基づき、労働条件の明示事項等が変更（追加）され、24年4月1日から施行されています。今回は、その変更（追加）内容等について概説いたします。なお下記の1については、すべての労働者が対象と

なり、2ないし4については有期契約労働者が対象となります。

1. 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲（改正後本規則第5条1項第1号の3）

改正前同号には、明示しなければならぬ労働条件の一つとして、単に「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」と記載されていましたが、改正後は、これにそれぞれの「変更の範囲」が含まれました。いわゆる正社員のみでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者等すべての労働者が対象となります。変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年4月1日以降に労働契約を締結、又は契約を更新する時です。

「変更」には出張、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場合は含まれないとされています。たとえば、雇入れ直後からテレワーク

を行うことが想定される場合、「雇入れ直後」の就業場所としてテレワークを行う場所を明示することになります（厚生労働省労働基準局長基発1012第2号、以下「本基発」）。

就業場所及び業務が特に限定されないケースにおいて、「変更の範囲」の内容は、就業場所を「会社の定める事業所」、従事すべき業務を「会社の全ての業務」等と記載することになるかと思われます。

2. 有期労働契約の更新上限の明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明（改正後本基準第1条）

本基準に、使用者は、有期労働契約締結後、当該契約の変更又は更新に際して、通算契約期間を定め、又はこれを引下げようとするときは、あらかじめその理由を労働者に説明しなければ

ならない、とする定めが新たに設けられました。

(1) 通算契約期間又は更新回数の上限

有期労働契約の更新に上限がある場合には、契約締結と契約更新ごとに通算契約期間、又は更新回数の上限を書面にて明示する必要があります。記載例としては、「通算契約期間は○年を上限とする」、「契約の更新回数は○回を上限とする」等が考えられます。

(2) 更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明

更新の上限を新たに設ける場合、又は、例えば通算契約期間を4年から2年に短縮する場合は、当該新設や短縮の前に、その理由を労働者に説明する必要があります。説明の方法は、文書を交付して個々の有期契約労働者毎に面談等によって行うのが基本とされていますが、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ないとされています（本基発）。なお、説明により労働者が納得することまで求められているものではありません（令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A、以下「本Q&A」）。

3. 有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面による明示等（改正後本規則第5条第5項、6項）

(1) 無期転換申込機会の書面による明示

本規則第5条第5項が新設され、その契約期間内に労働者が無期転換へ申込み可能となる有期労働契約を締結する場合において、①無期転換申込みに係る事項、及び②当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の労働条件を明示しなければならない旨が定められています。

①の「無期転換申込みに係る事項」とは、無期転換ルール（有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換される仕組み）

（み）に基づき、無期転換申込権を有するものであることとされています（本基発）。すなわち、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を書面により明示することが必要になります。

(2) 無期転換後の労働条件の書面による明示

②の明示すべき無期転換後

図 「労働条件明示ルール」の改定ポイント	
新しく追加される明示事項	明示のタイミング
1.就業場所・業務の変更の範囲	すべての労働契約の締結時 有期労働契約の更新時
2.更新上限の有無と内容 ※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ことが必要になる	有期労働契約の締結時と更新時
3.無期転換申込機会	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時
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当たり、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	

出所：厚生労働省公式HPより抜粋し、編集部作成

の労働条件は、改正後の本規則第5条第1項第1号、及び第1号の3から第11号までの事項です。この明示は、明示すべき事項ごとにその内容を示す方法のほか、有期労働契約の労働条件からの変更の有無、及び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ないとされています（本基発）。

無期労働契約の労働条件の明示は、原則として、無期転換申込権が生じる有期労働契約の締結時、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の双方で行う必要があります。

4. 無期転換後の労働条件に関する説明（改正後本基準第5条）

本基準に第5条が新設され、使用者は、無期転換後の労働条件のうち改正後本規則第5条第5項に定める事項（前記3（2）を明示する場合は、当該事項に関する定めをするに当たって、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項（労働契約法第3条第2項）について、当該労働者に説明するよう努めなければならない

ない、とされています。無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、正社員等の待遇との均衡を考慮した事項を説明するよう努めなければならないとするもの（いわゆる努力義務）です。

「説明」とは、労働者が内容を理解できるよう、文書を交付し、労働者ごとに面談等により説明することが基本ですが、説明等において複数の労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないということです。

「就業の実態に応じて均衡を考慮した事項」とは、たとえば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等です（本基発）。

5. 今回の改正の適用範囲

前述は、2024年4月1日以降に締結される労働契約（有期労働契約の同日以降の更新契約を含みます）について適用されるものであり、今回の改正を受けて、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件を明示する必要まではないとされています（本Q&A）。

