

1 労働条件明示のルール等に関する労基法施行規則改正について

弁護士 野々山 宏

Q1-1 労働条件明示ルールとは

私は、新しい会社に転職します。労働条件が十分に明確になっているか不安です。令和5年に規則が改正されて、就業するときに労働条件をきちんと明示して説明する使用者の義務が強化されたと聞きました。そもそも労働条件明示ルールとはどのようなものでしょうか。

A1-1

就業開始後のトラブルを回避するために、労働者が就業時に締結される労働契約において、使用者は契約内容となる労働条件を明示することが義務付けられています。労基法第15条、労基法施行規則第5条では、賃金、労働時間など主要な項目と明示方法が定められて、違反した場合には罰則の対象になります。

あなたも、このルールを十分に理解して、自分の労働条件を明らかにしてもらって、確かめて下さい。

解説

労働者が就業するにあたっては、どのような労働条件で採用されるかが、その選択にとって重要となる。また、使用者と労働者の間で合意して労働契約を締結する時点では、就業開始後の具体的な労働条件が、互いに明確になっている必要がある。そうでないと、後日トラブルのもととなってくる。

そこで、労基法第15条では、使用者に、労働契約締結に際して、労働者に対して、賃金、労働時間など主要な項目を明示する、労働条件明示義務が定められている。明示する内容と明示方法は厚生労働省令である労基法施行規則で定められて、違反した場合には労基法第120条により罰則の対象となっている。

労基法施行規則第5条で労働条件の中で明示すべき14項目の事項が定められている。その内、特に重要となる以下の6項目は書面の交付による明示が必要である(但し、労働者が希望した場合は、FAX、Eメール、SNSでも可)。

(1) 労働契約の期間

(2) 有期労働契約の更新の基準

(3) 就業場所・従事すべき業務

(4) 始業、終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制等に関する事項

(5) 賃金の決定、計算、支払い方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項

(6) 退職(解雇を含む)に関する事項

さらに、労働契約法第4条では、労働契約交渉時から労働契約成立時、さらには労働条件の変更などの場合に、使用者は労働者に対して労働条件と労働契約の内容について、労働者の理解を深めるように努力し、労働者と使用者は、労働契約の内容についてできる限り書面により確認するものとされている。

Q1-2 労働条件明示ルールに関する令和5年改正の概要

私は会社の採用担当をしています。令和5年に労基法施行規則の改正(以下、「令和5年改正」という。)があり、特に有期契約労働者について労働条件を明確にすることが追加されたと聞いています。どのような事項が新たに明示を求められるようになったのでしょうか。

A1-2

すべての労働者に対して労働条件明示ルールとして追加されたものと、特に有期契約労働者について追加された明示事項がありますので注意して下さい。

すべての労働者に対して、就業場所・業種の変更の範囲について明示しなければならなくなりました。

また、有期契約労働者に対しては、より多くの明示事項が追加されています。契約時と更新時に更新条件の有無と内容を、また、無期転換申込権が発生する契約の更新時に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示する必要があります。

これらは、令和6年4月1日から施行されています。

解説

労基法施行規則第5条及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第5条の改正によって、以下の5点が労働条件明示義務の内容として付加された。令和6年4月1日から施行されている。

《すべての労働者を対象に追加された明示事項》

① 就業場所と業務の変更の範囲を明示する必要がある。

配置転換・在籍型出向によって変更された場所や業務は含まれるが、臨時的な応援業務、出張、研修など一時的な変更は含まれない。

- ② 対象は、令和6年4月1日以降に契約締結・契約更新する、有期契約労働者を含む全労働者である。
- ③ 明示するタイミングは労働契約締結時及び有期労働契約の更新時となる。
- ④ 書面によって明示する必要がある。
就業場所と業務の変更の範囲に関する労働条件通知書の記載例は、厚生労働省がホームページで発行している「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか?」(以下、「厚労省パンフレット」という。)4頁、5頁を参照されたい。¹⁾

《有期労働者を対象に追加された明示事項》

- (1) 有期労働契約の更新上限
 - ① 有期労働契約の更新の上限、すなわち通算契約期間または更新条件の有無とその内容を明示する必要がある。
 - ② 対象は、令和6年4月1日以降に有期労働契約締結・契約更新する有期契約労働者である。
 - ③ 明示のタイミングは、有期労働契約の締結時、及び有期労働契約の更新時となる。
 - ④ 書面によって明示する必要がある。
有期労働契約の更新上限に関する労働条件通知書の記載例は、厚労省パンフレット8頁を参照されたい。¹⁾(前出)
- (2) 有期労働契約の更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項
 - ① 雇用している労働者の有期労働契約について、更新上限を新設または短縮する場合には、あらかじめその理由を労働者に説明することが必要となる。
 - ② 明示する対象は、契約締結後に更新上限新設・短縮の対象となる有期契約労働者である。
 - ③ 明示のタイミングは有期労働契約の更新上限を新設・短縮をする前の時点、すなわち「あらかじめ」行う必要がある。
 - ④ 説明において、書面は法律上は不要である。ただし、トラブルを避けるために文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談を行い確認することが基本となる。
- (3) 無期転換申込機会の明示
 - ① 契約期間中に無期転換申込権があることを知る機会を与えるために、有期契約労働者に、無期転

換申込権が発生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明示する必要がある。

留意点として、企業内で、無期転換について相談できる体制の構築が求められている(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律第16条)。

- ② 無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となる。
- ③ 明示のタイミングは「無期転換申込権」が発生する契約更新時ごととなる。
無期転換に関する明示のタイミングの具体例と通知書面の記載例は、厚労省パンフレット8頁を参照されたい。¹⁾(前出)
- ④ 書面によって明示する必要がある。

(4) 無期転換後の労働条件の明示

- ① 有期契約労働者が無期転換後にどのような労働条件となるのかを明示する必要がある。明示する労働条件は、A1-1で述べた労働契約締結の際の明示事項と同じものである。

なお、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たっては、正規型など他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項(業務内容、責任の程度、移動の有無など)を説明することが使用者に対する努力義務として定められた(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第5条)。

令和5年改正が施行された令和6年4月1日以降は、1)無期転換申込権が発生する契約更新時と、2)無期転換申込権の行使による無期労働契約成立時のそれぞれで労働条件を明示する必要がある。

- ② 無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となる。
- ③ 明示のタイミングは「無期転換申込権」が発生する契約更新時ごとに行う必要がある。
- ④ 書面によって行う必要がある。

Q1-3 既に雇用されている従業員に対する令和5年改正の適用

今回の労働条件明示の改正を受けて、既に雇用されている従業員に対しても、改めて新たな明示ルールによる開示が必要でしょうか。

A1-3

既に雇用されている労働者に対しては、改めて労働条件を明示する必要はありません。

解説

今回の改正は、令和6年4月1日以降に新たに締結される労働契約について適用される。したがって、既に雇用されて労働契約の締結が終了している従業員に対して、改めて労働条件を明示する必要はない。

ただし、有期労働契約の場合は、契約の更新は新たな労働契約の締結にあたるので、更新時に今回の改正に基づいた労働条件を明示する必要がある。

Q1-4 無期転換申込権をあらかじめ行使しない旨を表明している有期契約労働者への無期転換申し込み機会の明示

私の会社には、入社に際して、労働契約締結時に、無期転換ルールに基づく無期転換申込権をあらかじめ行使しない旨を表明している有期契約労働者がいます。このような有期契約労働者に対しても無期転換申し込み機会の明示を行う必要はあるのでしょうか。

A1-4

そのような場合でも、明示をおこなわなければならないと考えられます。

解説

厚生労働省は、令和5年改正のQ&Aで、無期転換ルールに基づく無期転換申込権をあらかじめ行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込権が発生する契約更新時ごとに無期転換申し込み機会の明示を行う必要があるとしている（厚生労働省 令和5年改正労基法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A）。

厚生労働省はその理由を明らかにしていないが、思うに、今回の有期労働契約に関する改正は、無期転換ルールに基づく無期転換申込権を適切に行使でき、無期転換後の労働条件を明確にすることを目的としている。無期転換ルールに基づく無期転換申込権は法律によって労働者に付与された権利である。労働者がこれを行使するかどうかは自由であるが、労働者の意思によって無期転換ルールに基づく無期転換申込権が消滅してしまうことはないと考えられる。就業開始時の労働契約締結時に、無期転換ルールに基づく無期転換申込権をあらかじめ行使しない旨を表明していても、有期雇用期間中に労働者の状況の変化によって有期労働契約の継続ではなく、無期転換を求めることになる可能性もあるので、無期転換ルールに基づく無期転換申込権をあらかじめ行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込権が発生する契約

更新時ごとに無期転換申し込み機会の明示を行う必要があると考えられる。

- 1 厚生労働省パンフレット「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>