

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 労働条件明示の制度改正

労働契約を締結する際には、労働者に対して一定の労働条件を明示することが義務付けられていますが、2024年4月からその労働条件明示のルールが変わります。厚生労働省より通達が発出されたことを受け、その詳細について情報提供が開始されました。厚生労働省のホームページでは、改正を踏まえたモデル労働条件通知書も公開されています（参考：厚生労働省「労働条件通知書」<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080104.pdf>, 2023年6月30日取得）。

改正の主なポイントは下記となります。

### 就業場所・業務の変更の範囲の明示（すべての労働者）

すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容とこれらの「変更の範囲」の明示が必要になります。「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲のことを言います。現行法では雇入れ直後の場所と業務を明示すれば足りませんが、今後は将来的に転勤や業務内容の変更の可能性がある場合にはその場所と業務の記載も必要となります。

### 更新上限の明示（有期契約労働者）

有期労働契約の締結と有期労働契約の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になります。併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新たに設ける場合や最初の労働契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合には、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ります。

### 無期転換申込機会の明示および無期転換後の労働条件の明示（有期契約労働者）

無期転換申込権は、同一の使用者との間で繰り返し締結された有期労働契約が通算で5年間を超えた場合に、以降の契約更新ごとに発生します（2013年4月1日以降の有期労働契約が対象）。



今回の改正では、「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、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。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引き続き有期労働契約を更新する場合には、更新のたびに、無期転換申込機会の明示と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。なお、無期転換後の労働条件について今までの条件と変更がある場合は、別途書面等での労働条件の通知が必要です。

また、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、業務の内容、責任の程度、異動の有無や範囲といった正社員や無期雇用フルタイム労働者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。

### もう少し補足！

今回の改正にもあるように、労働者にとって「就業場所」は労働契約を締結する上で重要な要素となっています。契約締結時には就業場所を限定していた、あるいは在宅勤務は予定していなかったとしても、将来的に転勤や在宅勤務の可能性が少しでもあるのであれば、労働条件通知書には「可能性がある」として広めの記載をしておき、労働者にも可能性について伝えておくといよいでしょう。