

法改正への実務対応（1）～労働条件明示編～

2023.2.6

弁護士 西野 肇

1. 2024年4月1日から労働条件明示のルールが変わります！

使用者は、労働者を採用する（労働契約の締結）際、労働者に対し、賃金、労働時間等の一定の事項を書面等にて明示しなければならないとされています（労働基準法 15 条 1 項、労働基準法施行規則 5 条）。これまで、多くの企業では、上記事項を充足した労働条件通知書を交付し、又は雇用契約書を締結することにより、これに対応されてきたものと思います。

しかしながら今般、労働条件明示のルールが変更されたことにより、**2024年4月1日以降に締結される労働契約においては、従前の明示事項に加えて（労働条件明示書、雇用契約書等の改訂が必要です）、以下の事項の明示が要求されますので留意が必要です。**

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	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 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
	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. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 【改正労基則第5条第5項・第6項】 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること 【改正雇止めに関する基準第5条】

(出典：厚生労働省 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」)

まずは、**全ての労働者に適用されるルール**として、**就業場所・業務の変更の範囲**の明示が求められます。従前のルールでは、雇入れ直後の就業場所・業務の内容を明示すれば足りるとされていましたが、今回の法改正により、労働者の予見可能性の向上等（“変更範囲”の明示により、雇用契約期間中にどのような就業場所・業務に変更される可能性があるのかを予測することができる）を目的として、雇入れ後の変更範囲（将来の配置転換等によって変わり得る就業場所・業務の内容の範囲）の明示が要求されます。

また、**有期雇用契約の労働者のみに適用されるルール**として、**（契約）更新上限の有無と内容**の明示が求められます。加えて、無期転換申込権が発生する契約更新時（つまり、同一企業内での通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の更新時及びその後の更新時）に、**無期転換を申し込むことができ旨と無期転換後の労働条件**の明示が要求されます。

2. 法改正への実務対応

今回の法改正は、猶予措置等はなく、いずれの企業においても2024年4月1日から対応が必要です。

では、当該法改正を見据え、どのような準備をしていけばよいのでしょうか。以下では、法改正への実務対応を考えていきたいと思ひます。

(1) 労働条件通知書等の改訂

まずは、自社で使用されている労働条件通知書、雇用契約書等に、その雇用区分（全労働者に適用されるルール／有期雇用契約の労働者のみに適用されるルール）に応じて、それぞれの明示事項を追加することが必要です。なお、当該明示事項については、厚生労働省から以下のモデル労働条件通知書が公表されており、非常に参考になります。

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 { 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他（ ） } 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）

(出典：厚生労働省 HP 「[モデル労働条件通知書](#)」)

(2) 記載内容の検討

次に、労働条件の具体的な記載内容について、それぞれの企業にて設定している職種区分（総合職と一般職等、勤務地や従事する業務範囲が異なる職種区分）等に応じて、検討・整理しておくことが重要です。

なお、当該記載内容については、厚生労働省から[パンフレット](#)が公表されており、非常に参考になります。例えば、就業場所・業務の変更の範囲（限定がない場合、完全に限定する場合）については、以下のような記載内容が示されています。

《限定がない場合》

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり

《完全に限定する場合（変更が想定されない場合）》

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
テレワーク就業規則 第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。 第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所（会社が認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。	

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

(出典：厚生労働省 HP 「[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?](#)」)

3. おわりに

2024年は、今回取り上げた労働条件明示ルールの改正を始め、トラック運転者等の改善基準告示の改正（いわゆる“2024年問題”）やフリーランス保護法の施行等、労働法制における様々な法改正が予定されています。労働法制においては、法改正に対応できていない場合、労働基準監督署による指導や是正勧告、又は労働者との紛争等に発展する可能性があります。そのため適時に情報を収集し、自社の実運用に落とし込んでいくことが重要です。弊所においても、常日頃から法改正の動向を注視し、適時・適切なリーガルサービスのご提供に努めておりますので、お悩みの際にはお気軽にご相談ください。