

雇用のあり方、取り組み方



第44回

会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える

4月から変わる労働条件の明示ルール

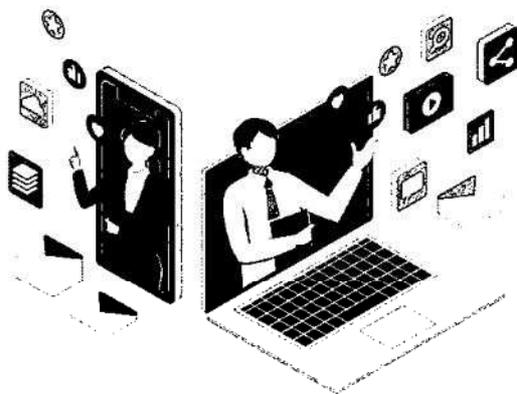
株式会社ヒューマンリソースみらい
代表取締役 荒木康之
(特定社会保険労務士)

従業員を雇い入れるときには、労働条件を示さなければなりません。これは労働基準法第15条に定められていることです。労働条件は文書で明示することとされていますが、この令和6年4月からは、明示する内容に変更が加えられることになりました。全ての事業主が対象となりますので必ず対応するようにしましょう。

労働条件の明示とは

そもそも労働条件の明示は何故行うのでしょうか。労働契約の締結は口頭でも成立します。労働契約法第6条では「労働契約とは、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて労働者及び使用者が合意することによって成立する」としています。ただし口頭だけで交わされた労働条件では、解釈の行き違いによつ

てトラブルが生じやすくなります。そのため労働基準法で賃金や労働時間などの労働条件を書面で明示することが義務付けられています。なお平成31年4月以降、原則は書面の交付が必要ですが、労働者本人が希望し、①FAX②Eメール③LINE等のSNSメッセージ機能などで出力して書面を作成するものに限って書面交付に変えることが認められています。



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. 無期転換申込機会 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。

(厚生労働省資料より抜粋)

労働条件明示の新ルールへの対応については企業ごとに分かれます。自社の状況に応じて適切な対応を取ることが求められています。厚生労働省からは、詳細はパンフレット、動画での解説、Q&Aなどが公開されていますので、是非参考にしながら対応していくことをお勧めします。

厚生労働省【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

労働条件の明示ルールの改正の背景と目的

労働条件の明示ルールの改正は、厚生労働省内の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」に於いて検討されてきました。その目的とは、「有期契約労働者の無期転換ルールの見直し」と、「多様な正社員の雇用ルールの明確化」にあります。

無期転換ルールとは、同日の企業でパートなどの有期契約労働者を通算5年を超えて雇用した場合に、労働者の希望に応じて有期雇用から無期雇用に労働契約を転換することです。有期から無期に転換することで、雇い主側からは従業員の安心感や定着率の向上につながり、労働者側か

らは雇用不安が無くなることから長期的なキャリア形成の見通しや将来的な生活設計が立てやすくなるという効果が得られます。しかし無期転換ルール自体を知らないで活用されていないことも多々見受けられるため、労働条件の明示ルールに取り込むこととなったものです。

少子高齢化による労働者不足が加速する中、勤務地や勤務時間等が制約のある優秀な人材の確保や定着を可能とすること、また労働者にとってはワークライフバランスの実現や処遇の改善を可能とするような、多様な働き方が求められています。職務や勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」について、労使双方にとって望ましい形で普及を図ること

が求められています。多様な正社員等のトラブルにおいて、限定内容を説明している企業と比べ、していない企業の方がトラブルがあった割合が多いという調査結果があります。通達（平成11年1月29日基発第45号）では、「就業の場所及び従業すべき業務に関する事項については、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りる」としていたところを、雇入れ直後だけではなく、将来において想定される変更の範囲を明示することとしたものです。

追加される明示事項

今回追加されることとなった労働条件の明示事項は以下の4つです。

- ① 就業場所・業務の変更の範囲
- ② 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
- ③ 無期転換申込機会
- ④ 無期転換後の労働条件

- ① は全ての労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に明示します。
- ② は有期労働契約の締結時と契約更新のタイミングごとに明示します。
- ③ ④ は有期労働契約が通算5年を超えることが明らかになり、無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新のタイミングごとに明示します。

