

QUESTION?

令和6年4月から労働条件明示のルールが変更になったことはご存じですか。

ANSWER!!

1 就業場所、業務の変更の範囲の明示について

(1) 労働契約の多様化に伴う明示事項の追加

勤務地、職務内容、勤務時間に制約のある優秀な人材を確保したいという企業側のニーズと、ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成を図りながら処遇の改善を求めたいとする労働者側のニーズとが、昨今の「多様な働き方」の拡大につながっています。その一方で、勤務地等が限定された働き方を選択する労働者にとっては、働き続ける中で限定の有無そのものや限定された内容があいまいになりやすいという問題もありました。

こうしたことから、労働契約の締結の際には、労使双方にとって労働契約の内容を明確にして紛争を未然に防止するため、従来からの「雇入れ直後の就業場所と業務」に加え、「就業場所と業務の変更の範囲」についても、書面による明示が求められることとなりました。

(2) 明示すべき内容と対象となる労働者

「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている場所、従事することが想定されている業務のことをいいます。「変更の範囲」とは、今後の見込みも含めて労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

例えば、雇入れ直後の就業場所および業務が「広島支店」および「商品企画」の場合、「就業場所」が一定の範囲で変更される場合には、変更の範囲は「広島県内の支店、営業所」と、また、従事する「業務」が一定の範囲で変更される場合には、変更の範囲は「商品企画および営業」というように記載することになります。また、これらに変更がない（完全に限定される）場合には、「変更の範囲」に「変更なし」と記載することになります。

なお、労使の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立するという原則（合意の原則（労働契約法1条））から、今回のルールの見直しによる就業場所、業務内容の変更の範囲の明示義務は、勤務地等が限定される労働者に限らず、労働者すべて（有期契約労働者も含む。）を対象にしています。

2 有期労働契約における明示義務の強化について

(1) 更新上限の明示

従来から有期労働契約の締結時には更新の有無を明示する必要がありましたが、契約更新を巡るトラブル防止の観点から、有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示が義務づけられました。更新上限がある場合には、例えば、「契約期間は通算4年を上限とする」、「契約の更新回数は3回まで」といった記載をすることが必要となります。

(2) 無期転換申込機会の明示

更新等で通算5年を超えた有期契約労働者が無期契約への転換を使用者に申し込むことができる「無期転換ルール」の制度が有期契約労働者に十分に知られていないために権利行使の機会を逸してしまうという実情や、無期転換後の労働条件の明確化による紛争の未然防止の必要性が生じていることから、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）と無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要となりました。

※ 労働条件通知書の様式が厚生労働省のホームページに掲載されていますので、参考にしてください。

POINT

- 令和6年4月から、労働条件通知書の明示事項に、就業場所、業務の変更の範囲が加えられました。
- 併せて、有期労働契約について、契約の締結時及び契約更新のタイミングごとに更新上限の有無とその内容を、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申込機会と無期転換後の労働条件とを明示することが必要となりました。