

2024年4月から変わる労働条件明示と裁量労働制のルール ①

2024年4月1日から、「**労働条件の明示**」および「**裁量労働制**」に関するルールが改正されます。ヒューマン・プライム通信では、改正内容等を3回に分けて解説していきますので、自社が取るべき対応について今から準備を進めていただければと思います。



1. 改正の概要

2023年3月30日に「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」等が公布・告示されました。

これにより労働条件の明示および裁量労働制に関するルールが改正され、2024年4月1日より施行されます。

改正の概要は、右記の通りです。

なお今号では①について詳細を説明し、②は第364号(11月14日発行)で、③は第366号(12月12日発行)で解説する予定です。

- ①労働基準法15条1項に基づく「**労働条件明示事項**」に、就業場所・業務の変更の範囲、通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限が追加されます。
- ②無期転換申し込み権が発生する契約更新時における「**労働条件明示事項**」に、無期転換申し込み機会と無期転換後の労働条件が追加されます。
- ③企画業務型裁量労働制だけでなく、専門業務型裁量労働制についても、制度の適用に際し労働者本人の同意を必要とするなど裁量労働制の適用・運用について改正されます。

2. 労働条件の明示とは

労働基準法15条1項では、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することを使用者に義務付けています。

この義務を怠った場合、30万円以下の罰金を科される可能性があります(労働基準法120条1号、121条)。

具体的に明示すべき事項は、労働基準法施行規則5条に定められており、下表のように、明示が必ず義務付けられる「**絶対的明示事項**」と労働条件を定めた場合に明示が義務付けられる「**相対的明示事項**」に分けられています。相対的明示事項は、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、明示する必要はありません。また、絶対的明示事項は、昇給に関する事項を除き、必ず書面にて労働者に明示しなければなりません。

なお、労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用する方法、電子メール等による方法で代替することができます。

●労働条件通知書で明示すべき項目

	絶対的明示事項	相対的明示事項
明示方法	書面による	口頭でもよい
明示すべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ●労働契約の期間 ●期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準※1 ●就業の場所、従事すべき業務 ●始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換 ●賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り、支払の時期、昇給※2 ●退職(解雇事由を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ●退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払の方法、退職手当の支払いの時期 ●臨時に支払われる賃金等、最低賃金額 ●労働者負担の食費、作業用品等 ●安全及び衛生 ●職業訓練 ●災害補償、業務外の傷病扶助 ●表彰及び制裁 ●退職

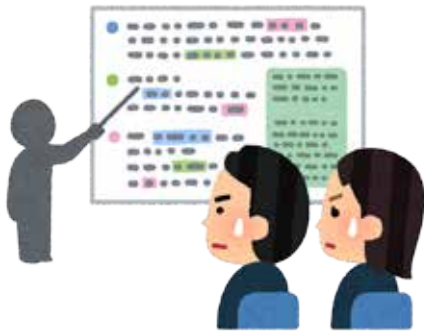


※1：期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合がある者の締結に限り、明示する必要があります。

※2：昇給については、書面の明示は不要で、口頭でも可能です。

3. 改正により追加される事項

労働条件明示ルールの改正により、新しく追加される明示事項は右表の通りです。



●労働条件明示ルールの変更点

対象者	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	すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	i. 就業場所・業務の <u>変更の範囲</u>
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	ii. 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
	無期転換ルールに基づく無期転換申し込み権が発生する契約の更新時	iii. 無期転換申し込み機会 iv. 無期転換後の労働条件

i 就業場所・業務の変更の範囲の明示

改正前のルールでは、「就業の場所および従事すべき業務」は、雇入れ直後の就業の場所と従事すべき業務の内容を明示すれば足りるものとされていました。

改正後は、労働者の予見可能性の向上等の観点から、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・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても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・業務の範囲を指します。

就業場所や業務が限定されている労働者については、雇入れ直後と変更の範囲は同じ内容を記載します。一方、就業場所・業務内容が限定されていない労働者については、雇入れ直後の内容と変更の範囲をそれぞれ記載することが必要となります。

具体的な記載例については、施行日に先立ち、厚生労働省から公表※されることが予想されますが、本改正の契機となった「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」には次の記述があり、実務上の参考になると考えます。

（就業場所が）東京 23 区内に限定されている場合は「勤務地の変更の範囲：東京 23 区内」と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は「勤務地の変更の範囲：会社の定める事業所」と示されることが想定される。

※[厚生労働省 HP の Q&A コーナー](#)に、もう少し詳細な情報が開示される見込みです。

ii 更新上限の明示

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、「更新上限」の有無と内容の明示が必要になります。更新上限とは、有期労働契約の通算期間または更新回数の上限のことを指し、たとえば「通算契約期間：3年まで」「契約更新の回数：3回まで」と明示することになります。

あわせて、下記の場合には、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合



なお明示の方法については、厚生労働省から「**モデル労働条件通知書**」の**改正イメージ**が公表されていますので、こちらを参考にして、自社の労働条件通知書を見直していただければと思います。



●モデル労働条件通知書の改正イメージ（一部抜粋）

労働条件通知書	
年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
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）の締結の申込みをしたときは、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変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： ）

[全体版はこちらからダウンロードしてください。](#)



また、企業が労働者の募集を行う場合には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、職業安定法施行規則が改正され、2024年4月1日からは、明示事項に「従事すべき業務の変更の範囲」、「就業場所の変更の範囲」、「有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）」が追加されます。