

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 ②

「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、次の通りです。

- 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(有無・内容)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。



改正点の①と②を対象者別に整理すると、下表の通りとなります。

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・業務の変更の範囲
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)の有無と内容
	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	iii. 無期転換申し込み機会 iv. 無期転換後の労働条件 あわせて、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。

今号では②を取り上げ、無期転換ルールをあらためて整理するとともに、今般の改正内容について解説します。なお、①については、[こちらの動画を](#)
[ご覧になってください。](#)

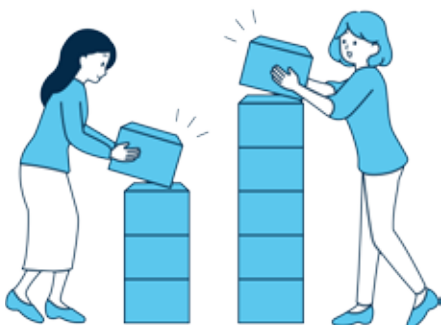
また、③は第366号(12月12日発行)で取り上げる予定です。



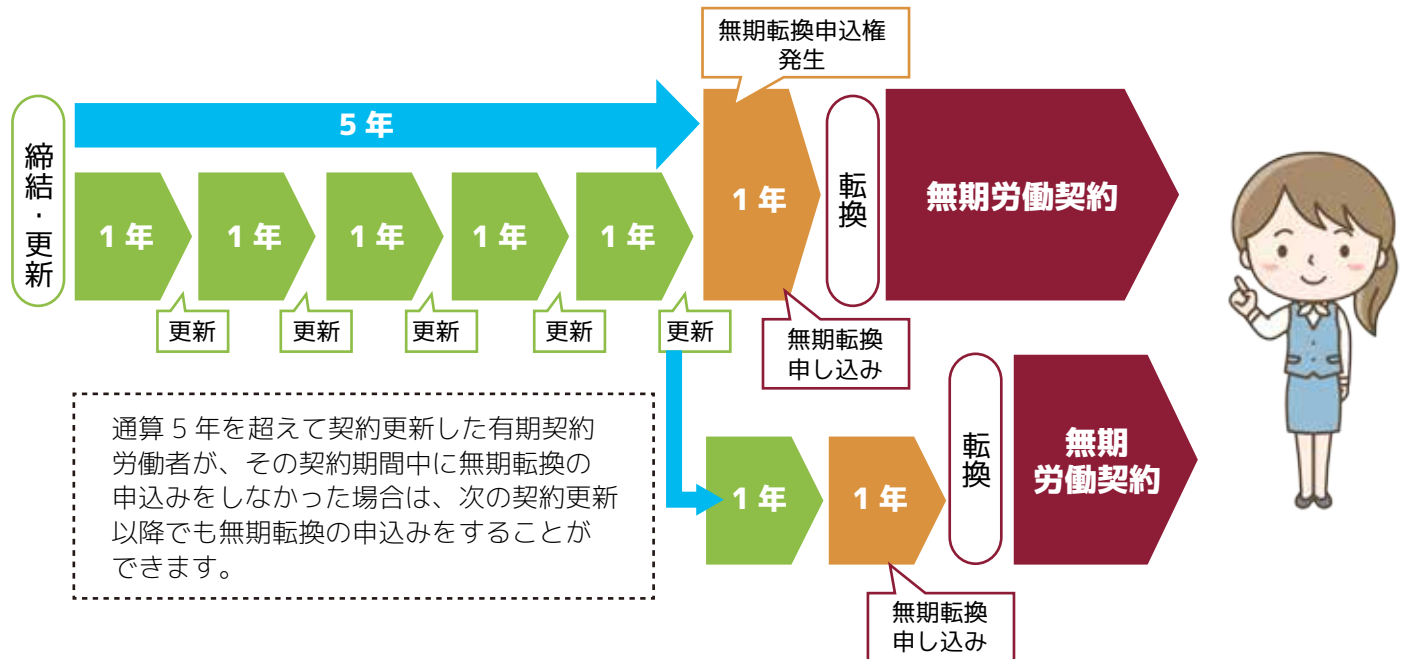
1. 無期転換ルールの概要

●無期転換ルールとは

無期転換ルールが2013年4月に導入(改正労働契約法18条が施行)されてから、10年が経過しました。無期転換ルールとは、**同一の利用者との間で、有期労働契約が5年を超えて更新**された場合、契約社員やパートタイマー・アルバイトなど有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されるルールのことです。



通算の契約期間が5年を超えた時点で**無期転換申込権**が発生し、例えば契約期間が1年の場合、有期契約労働者は5回目の更新後の1年間に無期転換の申込みをすることができます。有期契約労働者が使用者に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立し、使用者は断ることができません。



●クーリングとは

無期転換ルールでは、同一の使用者と2つ以上の有期労働契約を結んだ場合でも、先の契約期間満了日と次の契約期間開始日との間に、有期労働契約のない空白期間が一定期間あれば、先の契約期間は通算しないこととされています(労働契約法18条2項)。

空白期間の前の通算契約期間が1年以上の場合、空白期間が**6ヶ月以上**あるときは、その期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれず、**クーリング**されます。また、空白期間の前の通算契約期間が1年未満の場合、通算契約期間に応じて、空白期間がそれぞれ右表に掲げる期間に該当するときは、空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません(クーリングされます)。

【クーリング期間】

空白期間の前の通算契約期間	有期労働契約がない空白期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超	6ヶ月以上

●無期労働契約の成立と労働条件

有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合、無期労働契約の申込みを使用者が承諾したものとみなされ、現在の有期労働契約の期間満了日の翌日を開始日とする**無期労働契約が成立**します。

この無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、契約期間を除き、原則として現に締結している有期労働契約と同一となります。なお、**別段の定め**をすることにより、申込み時点の有期労働契約の内容と異なる労働条件を定めることが可能です。別段の定めには、労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意)が該当します。

就業規則

●無期転換ルールの特例

一部の労働者については下の表の通り、無期転換ルールの適用につき特例が設けられています。



【無期転換ルールの特例】

対象労働者	特例の内容
大学等および研究開発法人の研究者、教員等	無期転換申込権発生までの期間を10年とする特例が設けられている。
「5年を超える一定期間内に完了が予定されている業務」に就く、高度専門知識等を有する年収1075万円以上の者	都道府県労働局長の認定を受けることで、当該業務開始から完了するまでの期間(上限10年)は、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられている。
定年後継続雇用される高齢有期雇用労働者	都道府県労働局長の認定を受けることで、定年後引き続き雇用されている期間について、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられている。

2. 無期転換ルールの改正

無期転換ルールは、施行の8年後(2021年)に施行状況について検討することとされていたため、厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において無期転換ルールの他、多様な正社員の雇用ルールの明確化などについて検討が進められました。

2022年3月30日に公表された報告書では、無期転換ルール見直しの方向性について「現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じている状況ではないが、各企業における有期労働契約や無期転換制度について、労使双方が情報を共有し、企業の実情に応じて適切に活用できるようにしていくことが適当」とされています。



これを受け、無期転換ルールの内容を十分に知らない有期契約労働者に向けて、申込み機会を確保することなどを目的とした改正が行われることとなりました。無期転換ルールそのものの改正ではありませんが、労働基準法施行規則が改正され、有期契約労働者に対する労働契約締結時および更新時における**労働条件明示事項**として次の2点が追加されます。

①無期転換申込み機会

(無期転換を申込みことができる旨)

②無期転換後の労働条件

なお、これらの明示は、無期転換申込権が発生することになる契約更新をする都度、つまり、無期転換申込権発生後に権利が行使されないまま有期労働契約を更新する都度、行う必要があることに留意してください。また、無期転換申込権を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、明示を行う必要があります。

さらに、雇止め告示の改正により、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者および無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)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(努力義務)が定められました(**均衡考慮事項の説明**)。

3. さいごに

前述した通り、無期転換した労働者の労働条件は、別段の定めがない限り、契約期間を除いて、無期転換申込権発生時に締結されている有期労働契約と同様となります。

ただし、有期労働契約時におけるいわゆる正社員との待遇差が「パートタイム・有期雇用労働法8条」により**不合理**とされるものである場合に、その待遇差を是正することなく、無期転換後の労働条件として維持している場合は留意が必要です。

均衡考慮事項の説明（努力義務）も踏まえると、有期契約労働者の無期転換が見込まれる場合、正社員との待遇差があるときは、職務の内容（業務内容およびこれに伴う責任）、職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情に照らし、その待遇差が不合理でないかどうかを検討した上で、仮に不合理である場合には、待遇差を是正しておくことが求められます。

自社における正社員と非正規社員との待遇差の検討にあたっては、[弊社ホームページ](#)をご覧ください。

