

# 2024年4月からの労働条件明示の法改正について

来年4月から労働条件通知書、雇用契約書に記載すべき内容(労働条件明示のルール)が改正されます。特に有期契約で雇用をしている場合に注意が必要となります。

## はじめに

2024年4月から入社等の場面における労働条件明示の際に契約書などに記載すべき内容が改正となります。主に有期労働契約の更新についての改正となるため、パートや契約社員を雇用している場合は注意が必要です。

## 背景

今回の法改正の前提にあるのは、主に有期労働契約の無期転換ルール(同一の使用者との中で、有期労働契約が通算5年を超えると、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〕に転換するルール)です。

2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が無期転換ルールの対象となるため、現時点で通算5年を超えている有期労働契約はこの無期転換ルールの対象となります。

## 法改正の内容①：有期契約労働者に対する明示事項等

### ①更新上限の明示

2024年4月から、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(有期労働契約の通算契約期間または更新回数)の有無と内容の明示が必要となります。

実際には更新上限を定めていないことの方が多いと思われませんが、新たに更新上限を新設したり、今までの更新上限を短縮したりする場合にはその理由をあらかじめ有期契約労働者に説明することが必要となります。

予想される問題としては更新の上限を新たに定め説明した場合に、その説明に労働者が納得しない可能性があります。法律上はあくまで「説明義務」を謳っており、

個別の労働者の同意までは求めていませんが、あまりに一方的な更新上限の設定は労働者の反発を招く可能性があります。また、無期転換ルールの対象となる労働者であれば、更新上限の説明に納得しない労働者からの無期転換申請がなされることにもなるでしょう。更新上限の説明の妥当性に関する厚生労働省の方針や告示が公表され次第ご案内します。

### ②無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する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)の明示が必要となります。つまり、「あなたは勤続が通算5年となるため、無期転換申し込みをできます」と伝えなければならないということです。

### ③無期転換後の労働条件の明示

上記②と合わせて、「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要となります。つまり、「無期転換を選んだ場合の労働条件はこれです」と伝える必要が出てくるということです。この無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たっては他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及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※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。

※例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など

## 法改正の内容②：就業場所・業務変更の範囲に関する明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新タイミングごとに、「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：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」についても明示が必要となります。