

働き方改革

労働条件明示のルール変更について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー
社会保険労務士 勝田 正志

労働基準法第15条第1項及び労働基準法施行規則第5条において、労働契約の締結に際して、労働条件を明示すること、また特定の事項については、書面(労働条件通知書等)の交付による明示が義務付けられています。労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミ

リの送信、電子メール等の送信により明示することも可能です。そして労働基準法第15条第2項では、実際の労働内容が通知した労働条件と異なる場合、労働者は事業場との労働契約を即時解除できると定められています。

明示事項【労基則第5条】

①～⑥(昇給は除く)については、書面を交付して明示しなければなりません。
なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| ①労働契約の期間 | ⑦退職手当 |
| ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与及び最低賃金額等 |
| ③就業の場所及び従事すべき業務 | ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 |
| ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 | ⑩安全及び衛生 |
| ⑤賃金、昇給 | ⑪職業訓練 |
| ⑥退職 | ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助 |
| | ⑬表彰及び制裁 |
| | ⑭休職 |

今回、「厚生労働省令」、「労働基準法施行規則」、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、の改正により、2024年4月より、労働条件通知書に記載しなければならない事項が追加されます。

追加事項の1点目は、「就業場所・業務内容の変更の範囲」です。これはすべての労働者(無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者など

の有期契約労働者も含まれます)が対象となります。

労働契約の締結時と有期労働契約の更新時には、「雇入れ直後の『就業場所』と『業務の内容』」および「変更の範囲(配置変更の可能性がある就業場所や業務の範囲)」を記載する必要があります。「変更の範囲」には今後の見込みが含まれ、配置転換、在籍型出向を命じた際の配置転換先や就労場所・業務が含まれます。一方で臨時的な他部署への応援、出張・研



「労働基準法施行規則」「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正されました。

2024年4月からの 労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？

早めに確認して安心！

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	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	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 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	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 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

修など、就業場所や業務の内容が一時的に変更されるケースは含まれません。

なお日雇労働者についてはQ&Aにおいて「雇入れ日における就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足り、『変更の範囲』を明示する必要はない。(日雇

い労働については、その日の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば、「労働契約の期間中における変更の範囲」も明示したものと考えられる)」とうたわれています。

※記載例

① 就業場所・業務に限定がない場合

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。

「会社の定める〇〇」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられますが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要です。

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり

② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 十三出張所	(変更の範囲) 淀川区内
(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 愛知県内
(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後) 山科事業所	(変更の範囲) 原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 施設警備	(変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送及び運行管理
(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務*)
(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③ 完全に限定(就業場所や業務の変更が想定されない場合)

雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を変更の範囲で明確にしましょう。

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
テレワーク就業規則 第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。 第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所(会社が認めた場所に限る。)において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。	

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

④ 一時的に限定がある場合(一時的に異動や業務が限定される場合)

▶ 就業規則で詳細を定める場合

就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。 第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県 第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。 第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。		

▶ 就業規則以外で限定内容を明示する場合

就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	(変更の範囲) 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	(変更の範囲) 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)

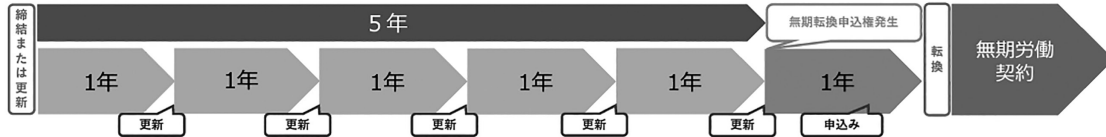
2点目は、有期契約労働者について、「更新上限(通算契約期間や更新回数の上限)の有無」と「その内容」、そして契約更新時に有期契約労働者に「無期転換申込

権」が発生する場合、そのタイミングごとに無期転換を申込めること(「無期転換申込機会」とあわせて「無期転換後の労働条件」も書面により明示することです。

無期転換ルール

- 同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は無期転換を断ることができません）【労働契約法第18条】。

（例）契約期間1年場合：5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



- 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

「更新上限の有無」と「その内容」については特に、①最初の有期労働契約締結より後、更新上限を設ける場合、②最初の有期労働契約締結時に設けた更新上限を後から短縮する場合、にはあらかじめ労働者にその理由を説明する必要があります。

そして「無期転換申込機会」、「無期転換後の労働条件」の明示は、①無期転換申込権が生じる契約更新時、②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時、についてそれぞれ行う必要があります、明示する労働条件は、雇入れ時に交付する労働条件通知書の記載事項と同じものである必要があります。また「改正雇止めに関する基準」第5条により、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（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）の説明に努めなければならないこととされています。

今回の改正に際して事業場が求められる対応については、1点目の「就業場所・

業務内容の変更の範囲」については、事業場で使用している労働条件通知書の内容を精査し、新たに設けられた明示事項を労働条件通知書に追加する必要があります。なお雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は「変更なし」と明確に記載しておいた方がいいでしょう。

2点目の有期契約労働者への「更新上限（通算契約期間や更新回数）の有無」と「その内容」、「無期転換申込機会」及び「無期転換後の労働条件」に対しては、①有期契約労働者の労働条件に更新上限を設定しているか確認する、②新たに更新上限を設ける際は労働条件通知書に「更新上限があること」と「その内容」を追加する、等の対応が必要です。特に上限の設定が必要でなければ、更新回数や契約期間の上限は設けないのが望ましいでしょう。また最初の労働契約時に更新上限を設けていなかったにも関わらず、実態として一定期間で雇止めを行ったケースが過去にないかを確認し、もし雇止めの事実があった場合、事業場の業務内容・勤務形態を見直し、雇止めをする必要があるのかを再検討する必要があります。

労働契約法第17条では、有期労働契約

においてやむを得ない事由がなければ契約期間が満了するまで解雇をすることができないと定めています。また無期転換申込権は有期労働契約が通算5年を超えた場合に発生しますが、労働契約法第18条により有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合、事業場はこれを断ることはできません。また無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありませんし、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

今回の労働条件明示ルールの改正に合わせて、労働契約法及び無期転換ルール制度の内容についても改めて確認しておく必要があります。

また「改正職業安定法施行規則」において、職業安定法上、労働者の募集を行うなどといった場合にも、求職者に対して労働条件の明示が必要となります。追加される事項は、改正労基則で追加となる、①就業場所の変更の範囲、②従事すべき業務の変更の範囲のほか、③有期労働契約を更新する場合の基準(通算契約期間または更新回数の上限を含む)となります。

厚生労働者ホームページ(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)にパンフレット、Q&A及び「モデル労働条件通知書」が公開されていますので、詳細についてはこれらをご確認いただければと思います。

※モデル労働条件通知書には「就業規則を確認できる場所や方法」の欄が追加

されています(Q&Aにおいて、労基則の改正に基づくものではなく、施行通達において、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要があることを明らかにしたうえで、モデル労働条件通知書への欄の追加するもの、とうたわれています)

今回の制度改正の内容や労働条件明示がされないなど労働基準法違反と思われる場合については、鹿兒島労働局監督課(TEL099-223-8235)若しくは所轄の労働基準監督署、無期転換ルールに関する事項や労働契約に関する民事上の紛争については、鹿兒島労働局雇用環境・均等室(TEL099-223-8239)または所轄の労働基準監督署で相談を受け付けています。また医師の働き方改革、医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は鹿兒島県医療勤務環境改善支援センター(TEL099-813-7731)までぜひご相談ください。

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

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	<p>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</p> <p>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（ ）]</p> <p>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（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））</p> <p>【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）の締結の申込みをすることにより、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転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））</p> <p>【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 月 日～ 年 月 日） II 定年後引き続き雇用されている期間</p>
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： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）</p>
休日	<p>・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無）</p> <p>2 代替休暇（有・無）</p> <p>3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ）</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>

(次頁に続く)

