



## 2024年4月施行、労働条件明示ルールの改正について

令和5年12月26日  
弁護士法人中央総合法律事務所  
弁護士 三村 侑意  
【E-mail/mimura\_y@clo.gr.jp】

### 第1. はじめに

「労働基準法施行規則」（以下「労基則」）と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「雇止めに関する基準」）の改正に伴い、労働条件の明示事項等が追加されることになりました。2024年（令和6年）4月1日施行とされていることから、事業会社の皆様におかれましては、対応を迫られる事項がございますので、厚生労働省が発行するパンフレットを参考に、概要をお知らせいたします。

### 第2. 改正について

#### 1. 労働条件の明示とは

使用者には、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義務があります（労働基準法15条1項）。

これは、有期契約労働者が無期転換申込権<sup>1</sup>（労働契約法第18条1項）を行使して無期労働契約が成立した場合にも適用されるものであり、無期労働契約転換後の労働条件についても明示が必要です。

#### 2. 就業場所・業務の変更の範囲【改正労規則第5条第1項第1号の3】

##### (1)改正の内容

本改正により、労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、「就業場所と業務の変更の範囲」を書面で明示することが義務づけられました。「就業場所と業務の変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約期間中において変更されうる就業場所や業務の範囲を指します。本改正では、労働者の予見可能性の向上やトラブル防止のため、これをあらかじめ書面で明示することが必要とされました。

ここでいう「就業場所」には、配置転換先や在籍型出向<sup>2</sup>の場合の出向先を含み、

<sup>1</sup> 無期転換申込権は、有期労働契約者が無期労働契約への転換を申し込める権利をいいます。この権利は同一の使用者（企業）との間で、2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者に発生するものであり、この権利を行使すると使用者は当該申込みを承諾したものとみなして、同有期労働契約期間の満了日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することとなります（労働契約法18条1項）。

<sup>2</sup> 在籍型出向とは、出向元と出向先の双方との間で労働契約が成立する出向のことです。

そこでの業務も「業務」に含むものとされています。そのため、在籍型出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務の内容が、出向元の会社で明示された就業場所、業務の範囲を超える場合には、その旨も明示しなければならないとされています。

他方で、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等により就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更されるにすぎない場合には「就業場所」や「業務」に該当せず、明示は不要です。

## (2)対象となる労働者

無期契約労働者だけでなく、すべての労働者が対象となります。もっとも、変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者です。

## (3)就業場所・業務に限定がない場合の労働条件通知書の記載例

本改正にあたって、労働者の就業場所・業務を限定しない場合には、どのように明示すべきかについて注視されていました。厚生労働省が発行したパンフレットによれば、「会社の定める営業所」、「会社の定める業務」等と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することが考えられるとされています。下図は厚生労働省が示した記載例です。

※下図：厚生労働省パンフレット4頁から引用

### ▶ 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

なお、厚生労働省パンフレットには、労働者の就業場所・業務を一部の範囲に限定する場合、就業場所・業務の変更が想定されない場合及び異動等により一時的に業務が限定される場合についても記載例があるのでご参照ください。

### 3. 更新上限の書面明示【改正労規則第5条第1項第1号の2】と更新上限を新設・短縮する場合の説明【改正雇止めに関する基準第1条】

#### (1)改正の内容

##### ア. 更新上限の明示事項

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限がある場合には、その内容（通算契約期間または更新回数の上限）の明示が必要になります。

更新上限の明示の例

「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」

##### イ. 更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

(i) 更新上限を新たに設けようとする場合、や(ii) 更新上限を短縮しようとする場合にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）その理由を労働者に説明することが必要となります。

この説明の方法として、厚生労働省発行のパンフレットでは、更新上限の新設・短縮の理由を記載した文書を交付して、その上で個々の有期契約労働者ごとに面談等を行う方法が推奨されています。もっとも、説明の方法は特定の方法に限られているわけではなく、例えば、説明事項を記載した書面により労働者が容易に理解できる場合には、当該書面を交付する等の方法でも行うだけでも差し支えないですし、また、説明会を設けて複数の労働者を対象に同時に説明を行う方法も可能とされています。

#### (2)対象となる労働者

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が対象となります。

### 4. 無期転換に関する事項

#### (1)有期契約労働者に対する無期転換申込機会【改正労基則第5条第5項・第6項】及び無期転換後の労働条件の書面明示【改正労基則第5条】

##### ア. 改正の内容

「無期転換申込権」（有期労働契約が5年を超えて更新された場合に発生）が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了するまでの間に無期契約への転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）、及び、その場合に成立する無期労働契約の労働条件を書面で明示することが必要になります。

初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約の期間が満了した後も、更新する場合には、その都度、明示が必要ですので、その点にはご注意ください。

##### イ. 対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

#### ウ. 無期転換後の労働条件明示について

上述のとおり、労働基準法第15条1項において、労働契約が成立した際に労働条件の明示が要求されていることから、改正以前も無期転換申込権の行使によって無期労働契約が成立した場合には、労働条件の明示が義務づけられていました。

そのため、本改正法の施行日（2024年（令和6年）4月1日）以降は、①無期転換申込権が生じる契約更新時と②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで労働条件を明示することが必要となります。

ただし、①の段階で、労基則第5条第5項の規定により明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を示す方法で行っており、かつ、②で成立する無期労働契約の労働条件のうち、明示すべき事項が共通する場合には、②の段階での労働条件の明示は、すべての事項が同一であることを記載した書面を交付する方法等により対応することが可能とされています。

### (3)均衡を考慮した事項の説明に努めること【改正雇止めに関する基準第5条】

#### ア. 改正の内容

労働契約法第3条2項は、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」と規定しています。

これを受けて、本改正では、無期転換後の労働者についても、「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、労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえ、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）との均衡について考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）の説明に努めることが明記されました。

### 第3. 2024年4月新入社員への対応について

本改正の対象となる労働者は、2024年4月1日以降に契約締結又は有期労働契約の更新をする労働者です。それゆえ、2024年4月新入社員が本改正の対象となるかは、当該社員との労働契約の締結が2024年4月1日より前であるか、以後であるかで結論が変わります。

ここで注意が必要なのは、雇用契約書の作成日＝労働契約の締結日になるとは限らないということです。多くの企業の場合は、4月1日より前に採用内定を通知しており、この採用内定をもって労働契約が成立したとされるケースも多い<sup>3</sup>ため、2024年

<sup>3</sup> 実務上、(i)入社日付が入っている使用者からの採用内定通知、(ii)内定者からの入社承諾書、(iii)内定者による使用者開催の研修の参加、といったような事象が一つでもあれば、当該採用内定により労働契約成立に至っていると判断されることが多いとされており、労働契約の締結時期については個別具体的な判断を要します。岡芹健夫『労働法実務 使用者側の実践知 第2版』（有斐閣、2022）14頁。採用内定及び労働契約の成立時期については、当事務所法律コラム『人事／労務シリーズ』第1回（採用内定）においても解説しておりますのでご参照ください（<https://www.clo.jp/column/3709/>）。

4月入社の社員については本改正の対象外となる可能性があります。

もっとも、雇用契約書の作成日が2024年4月1日以降で労働契約の成立時期に疑義があると思われる場合には2024年4月入社の社員についても改正後と同様の項目で労働条件を明示するという選択もあり得るところです。むしろ、労働者とのトラブル防止の観点からすれば、そちらの方が望ましいでしょう。

#### 第4. 終わりに

上記改正点は、いずれも遵守されなければならないものですが、使用者側としては、特に更新上限の明示について漏れなく行う必要があります。というのも、有期労働契約締結時に更新上限を明示することは、契約の更新への合理的理由を否定する方向の事情として考慮される、とする裁判例（東京高判令和4年9月14日）があるためです。また、労働条件の明示義務に違反すると30万以下の罰金を科せられる（労働基準法120条1号）おそれがありますので、ご注意ください。

なお、本改正との関係で対応が必要な事項の詳細につきましては、本改正に関する厚生労働省のHPについてもご参照いただければと思います。

#### 参考文献

厚生労働省パンフレット「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？」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>）

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

#### 【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[clo\\_mlstop@clo.gr.jp](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)