

2024年4月より変わる 労働条件の明示ルール

労働基準法では、労働契約の締結時や更新時に、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと規定しています。雇用環境の変化を受け、この労働条件の明示に関するルールが、2024年4月より変更になります。以下では、その内容を解説します。

就業場所・業務の 変更の範囲の明示

労働契約の締結や更新の際には、その従業員に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが義務付けられています。今回、これらの明示が必要な労働条件のうち、「就業場所」と「業務」について、その内容の見直しが行われます。従来、「就業場所」と「業務」については、契約直後の内容を明示すれば足りるとされてきましたが、「就業場所・業務の変更の範囲」の明示も必要になります。

この変更の範囲については、将来の配置転換などによって変わり得る範囲を明示することが求められます。そのため、労働者に対して、将来の転勤の有無やその範囲、また業務についても職種が限定されているか、限定されていないのかなど、将来的にどのような業務に従事する可能性があるのかも含めて明示することになります。

更新上限・無期転換申込機会 等の明示

有期契約労働者については、契約の更新上

限の有無と無期転換の申込機会、そして無期転換後の労働条件の明示も必要になります。

① 契約更新上限の明示

有期労働契約を締結する際に、更新上限として、通算契約期間や更新回数の上限を設けている場合には上限を設けている旨と、その内容を明示することになります。なお、設けていない場合はその旨を明示します。

上限を設けていない場合であって新たに設ける場合や、例えば更新回数の上限を5回としていたものを3回に短縮するような場合には、その理由を労働者にあらかじめ説明することが求められます。

② 無期転換の申込機会等の明示

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者が会社に申し込むことにより無期労働契約に転換できるルールがあります。この無期転換の申込ができる労働者には、契約更新のタイミングごとにその旨を明示することになります。

さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても、契約更新のタイミングごとに明示が必要になります。

転勤ができない従業員が増加する中、転勤などがない限定正社員制度へのニーズが高まっています。今回の改正はそうした環境変化を受けての内容となっていますが、実務を行う上での詳細については今後、厚生労働省のホームページ等で新たな情報が出てくる予定です。その情報を踏まえて、対応を検討しましょう。