# 社会保険労務士法人ビークラインNews

### 発行所 社会保険労務士法人ビークライン

〒105-0021

東京都港区東新橋2-10-10 東新橋ビル411

TEL 0 3 - 5 4 0 1 - 3 4 6 1

FAX 0 3 - 5 4 0 1 - 3 4 7 1

Email soumu@soumu.or.jp URL http://www.soumu.or.jp/

## 

- ○給与計算代行
- ○労働保険(労災・雇用保険等)手続き代行
- ○社会保険(健康・厚生年金保険等)手続き代行
- ○人事、労務に関する相談
- ○就業規則、各種規程の作成

等



【男女雇用機会均等月間】内閣府が3月に公表した「男女共同参画社会に関する世論調査」で「社会全体における男女の地位の平等感」について問うたところ、平等と答えた人は14.7%でした。男性の方が優遇されていると答えた人が78.8%だったのに対し、女性の方が優遇されていると答えた人は4.8%に留まっています。「職場における男女の地位の平等感」についても平等と答えた人は26.4%で、男性の方が優遇されているとした人が6割を超えました。女性活躍推進法など、女性も活躍できる社会の実現に向けてさまざまな取り組みがなされているものの、現状はまだ厳しいと言えそうです。厚生労働省では毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定めています。これを機に、改めて職場における男女共同参画への認識や理解を深めることが求められています。

2024年4月施行! 採用時・契約更新時に追加事項

## 明示すべき労働条件の改正と対応

2024年4月1日から、労働者の採用に伴う労働契約の締結、およびパートタイマー等有期労働契約の更新時における、「明示すべき労働条件」に新たな事項が追加されることになります。労働契約書の内容の見直しが必要となります。

#### 労働条件の明示について

労働条件とは、使用者たる会社 が労働者に対して明示しなければ ならない労働時間や賃金などの、 働くうえでの基本的な条件をいい ます。

労働基準法では「使用者は、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しなければならない」(第15条)と定めており、明示すべき労働条件の詳細については労働基準法施行規則第5条で具体的に定められています(図表参照)。

これらの労働条件には、法的に必ず明示しなければならない「絶対的明示事項」と、制度や規定がある場合に明示しなければならない「相対的明示事項」があります。このうち絶対的明示事項については、「昇給に関する事項」を除き、労働者に対して書面等(労働者が希望する場合にはFAXまたはe-mail、SNSでも可)で明示しなければなりません。相対的明示事項は、必ずしも書面等で明示しなければなりません。相対的明示事項は、必ずしも書面等で明示しなければなりませんが、文書等で明示した方がよいでしょう。

なお、法的には、これら労働条件の書面での明示にあたり、就業規則がある場合で労働条件が具体的に規定されている場合には、労働契約締結時に労働者に対し、その労働者に適用される部分を明ら

かにしたうえで就業規則を交付することでも差し支えないとされています。しかし、労働契約法上、「労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む)について、できる限り書面により確認するものとする」(第4条)との定めもあり、就業規則を交付してもトラブル回避の点から、別途、雇用契約書の締結や労働条件通知書を交付することで明示すべきです。

# 有期雇用契約労働者への労働条件の明示

契約社員、パート労働者、アルバイト等の非正規労働者について 契約期間を定めて雇用する場合 には、明示すべき労働条件として 「契約期間」と「契約更新の有無」が あります。

「契約更新の有無」については、「自動的に更新する」、「更新する場合がある」、「契約の更新はしない」などを明らかにしなければなりません。このうち、「更新する場合がある」ことを明示したときには、更新の有無の判断基準も明示しなければなりません。判断基準の例としては、「契約期間満了時の業務量により判断する」「勤怠状況(勤務成績)による」「業務遂行能力による」「従事している業務の進捗状況による」「会社の経営状況による」などがあります。

そのほか、パート労働者、アルバイト等については、「昇給、賞与、退職金の有無」「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」についても、書面等の交付により明示しなければなりません。

#### 改正による追加事項

2024年4月1日以降は、雇用形態を問わず、これまで述べた労働条件のほかに、「就業場所、従事すべき業務に関する事項」に「就業場所・業務の変更の範囲」が明示すべき労働条件に追加されます。「就業場所・業務の変更の範囲」とは、将来、転勤・異動その他配置転換などによって変わることが想定される就業場所、業務内容の範囲のことであり、勤務地や業務内容が限定されていない労働者については、雇入れ直後の内容と変更の可能性のある範囲を明示しなければなりません。

例えば、採用時の勤務地が「東京本社」ではあるものの、将来的には本社以外の支店や営業所への 異動も想定される場合には、「就業の場所」として「全国各支店・営業所」、エリア限定であれば「関東エリア各営業所」などと明示しなければなりません。また、業務内容について採用時は「総務」でも、他部署への変更もある場合は「総務その他」などと明示しなければなりません。

#### 労働条件の明示

改正による

追加

#### 絶対的明示事項

#### (必ず明示すべき事項=書面明示)

- ①労働契約の期間
- ②期間の定めのある労働契約を更 新する場合の基準に関する事項
- ③就業場所及び従事すべき業務
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換(交替制勤務)に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払方法・ 締切りの時期・支払の時期、昇 給
- ⑥退職(解雇の事由を含む)

	追加明示事項	明示時期
	①就業場所・業務 の変更の範囲	無期・有期を問わずすべての労働契約締結時、および有期労働契約の更新時
	②契約更新上限(通 算契約期間また は更新回数の上 限)の有無と内容	有期労働契約の 締結時および更 新時
	③無期転換申込機 会 ④無期転換後の労 働条件	無期転換申込権 が発生する契約 更新時

相対的明示事項 (制度や規定がある)

(制度や規定がある場合に明 示すべき事項=口頭でも可)

- ①退職手当の適用される労働者の範囲、退職手当の 決定・計算・支払方法・ 支払いの時期
- ②臨時の賃金、賞与
- ③食費、作業用品、その他 の労働者の負担
- ④安全及び衛生
- 5職業訓練
- ⑥災害補償及び業務外の疾 病扶助
- ⑦表彰及び制裁
- 8休職

勤務地や業務内容が限定されている労働者については、雇入れ直後の勤務地と業務内容の変更の範囲は「同じ」となります。

また、有期労働者に対しては、 労働契約の締結時と更新の都度、 前述の「就業場所・業務の変更の 範囲」に加えて、次の事項を明示 しなければなりません。

#### ①有期雇用契約の更新の上限

パート労働者等非正規従業員と して雇用した者で有期雇用契約を 締結する場合、または更新時に、 通算契約期間または有期労働契約 の更新回数を明示しなければなり ません。

例えば、「契約の更新あり、更新上限は通算契約期間5年まで」などです。更新上限の有無や回数などを労働者と使用者の間であらかじめ確認することで、無期転換ルール(詳細は後述)に関するトラブルを未然に防止することを目的としています。

なお、使用者が有期労働契約を 締結した後、契約の変更や更新に 際して新たに通算契約期間や有期 労働契約の更新回数に上限を設け たり、当初の通算契約期間を短 縮、または更新回数の上限を引き 下げようとしたりするときは、事 前にその理由を労働者に説明する 必要があります。

#### ②無期転換申込みの機会の明示

「令和3年有期労働契約に関する 実態調査」(厚生労働省)によれば、 有期契約労働者の労働契約法にお ける無期転換ルールに関する何ら かの知識があるとする人は半数に 満たず、また自ら無期転換権が発 生しているかどうかも認識できて いない人の割合が多いことがわか りました。

そこで今回の改正では、有期雇 用契約の期間内において無期転換 申込権(有期雇用契約で5年を超 えて働き続けたときに期間の定め がない労働契約に転換できる権 利)が発生する場合には、有期雇 用契約から無期雇用契約に転換で きる旨(無期転換申込機会という) を明示しなければならないことに なりました。さらにその際には、 無期転換後の新たな労働条件につ いても明示する必要があります。

明示すべき時期は、初めて無期 転換権が発生する有期労働契約が 満了するとき、およびその後も有 期労働契約を更新する選択をした ときで、更新のたびに無期転換申 込みをすることができること、お よび無期転換後の労働条件を明 示しなければなりません。なお、 「同一労働同一賃金 |の観点から賃 金等の労働条件を決定するにあた り、他の通常の労働者(正社員や 無期雇用フルタイム労働者等) と のバランスを考慮した事項(例え ば、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 めなければなりません。