

2023年10月

労働基準法施行規則の改正に伴う労働条件明示ルールの変更

弁護士 大槻 健介 / 弁護士 安藤 翔

Contents

- I. 労働条件の明示義務
- II. 明示をすべきタイミング
- III. 明示を要する労働条件について
 - 1. 全労働者を対象とする明示事項
 - 2. 有期契約労働者を対象とする明示事項
- IV. 明示義務違反の罰則
- V. 施行日

はじめに

2023年3月30日、労働基準法施行規則(以下「**労基則**」といいます。)等の改正を内容とする「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」(令和5年厚労令39号)が交付・告示されました(以下「**改正省令**」又は「**本改正**」といいます。)。本改正により、2024年4月1日以降、使用者に要求される労働契約の締結・更新時における労働条件の通知事項が追加されます。以下、労働条件通知義務の基本事項を説明した上で、改正点について解説します。

I. 労働条件の明示義務

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一定の労働条件を明示しなければなりません(労働基準法(以下「**労基法**」といいます。)15条1項)。

また、使用者は、これらの労働条件の明示について、事実と異なるものとしてはならないことが定められてい

まず(労基則 5 条 2 項)。明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は、即時に労働条件を解除することができます(労基法 15 条 2 項)。

II. 明示をすべきタイミング

労働条件の明示は「労働契約の締結に際し」行うことが求められます。ここにいう「労働契約の締結に際し」には、期間の定めのある労働契約(以下「**有期労働契約**」といいます。)の契約期間満了後の契約更新や、定年後の再雇用の場合も含まれます。したがって、有期労働契約の場合、労働契約締結時のみならず、契約更新のタイミングでも労働条件の明示が必要となることに留意が必要です。

III. 明示を要する労働条件について

本改正により、労基則 5 条により明示を要する事項が追加されました。下表のとおり、追加された明示事項は、全労働者を対象とするものと、有期労働契約を締結した労働者(有期契約労働者)を対象とするものに分類できます。

明示を要する対象者	追加された明示事項
全労働者	就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示
有期契約労働者	更新上限の明示 無期転換申込機会の明示 無期転換後の労働条件の明示

1. 全労働者を対象とする明示事項

改正前の労基則では「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」の明示、つまり雇入れ直後の就業場所・業務の内容を明示すれば足りるとされていました。本改正では、労働者の予見可能性の向上等の観点から、「(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)」という文言が付加されました(改正労基則 5 条 1 項 1 の 3 号)。これにより、2024 年 4 月 1 日以降は、就業場所・業務の内容につき、雇入れ後の変更の範囲も明示が必要になります。具体的には、「変更の範囲」とは、将来の配置転換等によって変わりうる就業場所・業務の内容の範囲をいうものとされています。明示の方法については、厚生労働省から以下のモデル労働条件通知書が公表されています。

イメージ

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	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 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（ ）] 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（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【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3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）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日（ 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） ） 【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 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
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： ）

(出所：厚生労働省ウェブサイト)

具体的な記載内容については、施行日である2024年4月1日に先立ち、厚生労働省から具体的な記載例が公表されることが予想されるところであり¹、これらの具体例を参照しつつ、記載方法を検討するという対応が想定されます²。

2. 有期契約労働者を対象とする明示事項³

(1) 更新上限の明示

実務上、有期契約労働者の契約期間が長期間になることを避けるために、使用者が有期労働契約の通算契約期間又は更新回数の上限(以下「更新上限」といいます。)を設定することがあります。このような更新上限の設定は、それ自体が違法となるものではないと解されています。ただし、上限の有無が不明確な場合には、労働者が契約更新や無期転換の期待を抱く可能性が高まり、労使の認識の相違からトラブルが生じやすくなるというリスクにつながります⁴。

本改正では、使用者に対し、有期労働契約締結時の明示事項として、更新上限の有無と内容を追加しまし

¹ 2023年2月14日第188回労働政策審議会労働条件分科会議事録参照。

² 本改正の契機となった、厚生労働省令和4年「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」31頁によれば、「勤務地が東京23区内に限定される場合は、『勤務地の範囲：東京23区内』と示されることが想定され、また、勤務地に限定がない場合は『勤務地の変更：会社の定める事業所』と示されることが想定される」という記載があり、実務上参考になるものと考えられます。

³ 無期転換に関する事項の明示については、別途解説を行う予定です。

⁴ 前掲注3・13頁参照。

た(改正労基則 5 条 1 項 1 の 2)。具体的な記載内容については、上記のモデル労働条件通知書をご参照ください。

なお、本改正が定める労働条件明示義務と、更新上限到達時に当然に更新拒絶(雇止め)が認められるかという私法上の効力は、それぞれ別個の問題であり、本改正に従って更新条項を設定したことをもって、それまでに生じた契約更新に対する合理的期待が消滅したものとして、当然に雇止めが認められることにはならない点には留意が必要です(例えば、カンタス航空事件・東京高判平成 13 年 6 月 27 日労判 810 号 21 頁)。

(2) 更新上限の新設・引下げの場合の説明義務

実務上、契約更新のタイミング等で、使用者が労働者に対し、更新上限を定めた労働契約を提示し、同意を求めることがあります。最初の契約締結よりも後に更新上限を新たに設定する場合には、その時点で更新の期待を有する労働者に不利益をもたらすことから、紛争の原因となりやすいと指摘されていました。

紛争の未然防止や解決促進の観点から、本改正に伴い、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(いわゆる「雇止め告示」)も改正され(令和 5 年 3 月 30 日厚労告 114 号)、使用者が次の措置を取る場合には、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないことが定められました(1 条)。

- ① 当初の労働契約の締結後に、更新上限を新たに設ける場合
- ② 当初の契約締結の際に設けていた更新上限を引き下げようとする場合

なお、契約更新のタイミングで更新上限が設定された場合、労働者はそれに同意しなければ契約が更新されないという点で、実際上は同意を余儀なくされうという懸念から、裁判例は、当該同意が自由意思に基づいてなされたのかを慎重に検討する傾向があります(報徳学園(雇止め)事件・神戸地尼崎支判平成 20 年 10 月 14 日労判 974 号 25 頁、博報堂(雇止め)事件・福岡地判令和 2 年 3 月 17 日労判 1226 号 23 頁、地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地判令和 2 年 2 月 19 日労判 1225 号 91 頁)。

IV. 明示義務違反の罰則

上述した労働条件の明示義務違反があった場合、当該違法行為をした者及び事業主は 30 万円以下の罰金に科せられます(労基法 120 条 1 号、121 条)。

V. 施行日

本改正は、2024 年 4 月 1 日から施行されます(改正省令附則 1 条)。

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 大槻 健介 (kensuke.otsuki@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔 (sho.ando@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com