

労働条件明示のルール改正

Q、令和6年4月からの「労働条件明示のルール改正」では何が変わるのでしょうか。

A、労働者の募集や求人の申込み、労働契約の締結・更新の際は、労働条件を明示する必要があります。

労働基準法第15条では「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」と定めています。

令和6年4月1日からは、明示すべき労働条件に次の事項が追加されます。

① 就業場所・従事すべき業務内容の変更の範囲

就業場所と業務内容の明示について、これまでは「雇入れ直後」のみで十分とされていましたが、それぞれ「変更の範囲」の追加が必要となります。国内外を含めた転勤の可能性があれば、その地域を示す必要があり、採用時の業務以外に変更の可能性があれば、その範囲を示します。

② 契約更新上限の有無と内容（有期雇用契約のみ）

通算契約期間の上限や更新回数の上限を明示し、事前に契約可能な期間や回数の上限を明確にすることが必要です。

③ 無期転換申込機会・無期転換後の労働条件

（有期雇用契約のみ、無期転換申込権が発生する契約の更新時）

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申込みことができる旨（申込機会）の明示、及び無期転換後の労働条件を示す必要があります。同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えた場合、労働者の申し込みがあれば、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければなりません。

令和6年4月以降に入社する方から適用され、改正に対応した準備が必要です。

入社時に明示した労働条件が事前説明と違う場合、労働者は契約を一方的に即時解除する事が出来ます。