

従業員・パート等を採用するとき ～労働条件の明示～

Q ある従業員を遅番に配置転換したところ、聞いていないと拒否されました。入社の際に口頭で労働条件等を伝えた記憶があるのですが法的にはいかがでしょうか？

A 労働条件などで従業員とのトラブルになるケースが多くなっています。もし労働基準法からみて従業員の言い分が正しければ、労働条件等を改善しなければなりません。しかしながら、使用者の独自の判断や感情論から話がこじれてしまうなど、解決に苦慮している使用者からの声をよくお聞きします。

近年はSNSなどの普及で様々な情報が得られる社会環境となり、従業員の方々もしっかりと権利を主張するようになりました。使用者も労働基準法に違反しないよう注意が必要です。

今回の問題点は、入社採用時に「労働条件通知書」を作成していないことが問題です。使用者が労働者を採用するときは、賃金・労働時間、その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。

〈書面での明示が必要な事項〉

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所・従事すべき業務
- ③ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働(早出・残業等)の有無、休憩時間、休日・休暇
および労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金の決定、計算、支払いの方法および賃金の締め切り・支払いの時期
- ⑤ 退職に関する事項(解雇の事由を含みます)

双方で誤解が生じないよう「労働条件通知書」を作成し、遅番への配置転換中止も考慮に入れて理解を求めていかれては、いかがでしょうか。

労使間の関係を良好に保つためにも疑問に感じたらお近くの労働基準監督署へお問い合わせください。

詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → **厚生労働省ウェブサイト** (①)
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → **無期転換ポータルサイト** (②)
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について
→ **都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署** (③)

①



②



③



～ 2024年4月から労働条件明示事項が追加されました～

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。
※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。	

1.就業場所・業務の変更の範囲

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きましたが、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.契約更新の有無と内容

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

（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、無期転換を申込みすることができる旨（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。