

労働条件通知書（改正対応）

労働基準法施行規則等の改正により、来年4月から、労働契約の締結・更新のタイミングでの労働条件明示事項が追加されます。そこで今回は、改正後の労働条件通知書についての留意点を解説します。

弁護士
田村裕一郎
弁護士
古田裕子

掲載テーマ

8月号 拘束時間延長に関する労使協定
9月号 専門業務型裁量労働制の適用に関する同意書
10月号 リスキリングに関する規程
11月号 労働条件通知書（改正対応）
12月号 対話型AIの業務利用に関するルール
1月号 病気特別休暇制度

1 労働条件明示事項の追加

ことし3月に労働基準法施行規則等が改正され、

- ① 有期労働契約の場合、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
 - ② 無期転換申込権が発生する契約更新の場合、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件
 - ③ すべての労働契約について、就業場所・業務の変更の範囲が、労働条件明示事項に追加されました（施行は令和6年4月）。
- ①と③については、有期労働契約の締結時のみならず、更新時に

も明示することが必要です。

今回は、厚労省が公表している、改正に対応したモデル労働条件通知書（一部抜粋。以下、「本書式例」）をもとに、改正による変更点を説明します。

2 労働条件通知書（改正対応）作成にあたっての留意点

(1) 更新上限の有無と内容

もともと有期労働契約の締結時と更新時に、更新の有無と更新の判断の基準を明示する必要がありました。改正により、更新上限の有無と内容の明示も必要となりましたので、本書式例でも欄が追加されています。

更新上限の有無について、たとえば、上限は明示していないものの、実質的には5年以内に契約を終了させる運用をしている場合、改正後も同様の運用を続けると、契約更新を余儀なくされるリスクが高まります。

具体的には、改正後に更新上限を定めない場合、積極的に更新上限がないことを示していると解釈される可能性があります。

実際には更新回数が少ないなど、更新上限が設けられた運用がなされていると主張しても、更新されることへの合理的な期待が認められやすくなる可能性があると考えます。

そのため、実質的に更新上限があると同様の運用をしている場合、更新上限を設け、明示することを検討すべきです。

なお、その他の運用をしている場合でも、60歳までの更新上限を明示することを検討すべきであると考えます。

また、上限を新設するか引き下げる場合、あらかじめ理由を説明することが必要となる点にも留意が必要です。

(2) 無期転換申込機会と無期転換後の労働条件

改正により、無期転換申込権が発生する契約更新のときに、転換申込機会と無期転換後の労働条件

■労働条件通知書（改正対応）の例

労働条件通知書	
年 月 日	
殿	
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）
	<p>※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</p> <p>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得る・契約の更新はしない・その他（ ）</p> <p>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（ ）</p> <p>3 更新上限の有無 無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）</p> <p>【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5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、本契約期間の末日の翌日（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）</p>
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）

を明示しなければなりません。
無期転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、契約期間を除き無期転換前と同一の労働条件となります。
そのため、労働条件を従前のも

のから変更する場合は、別段の定めを設ける必要性を検討しなければなりません。その際には、労働契約法7条における合理性（合理的な労働条件）が求められることについても留意すべきです。

別段の定めについて、本書式例では、別紙で定めることになって
います。
(3) 就業場所・業務の変更の範囲
改正では、労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲が追

加されましたので、本書式例でも「変更の範囲」の欄が追加されています。

就業場所の変更の範囲を限定する場合、たとえば「変更の範囲・東京23区内の事業所」等と記載し、変更の範囲を限定しない場合は「会社の定める事業所」等と記載することが考えられます。

就業場所や業務の変更の範囲の限定の有無は、配転命令の場面、解雇の場面、休職・復職の場面、同一労働同一賃金の検討の場面等において問題となります。

たとえば配転命令の場面では、従業員が就業場所の変更の範囲に限定があると主張して配転を拒否し、トラブルになることがあります。すなわち、限定がないほうが配転は命令しやすくなります。

他方、休職・復職の場面では、大きな方向性としては、限定された就業場所・業務内容を基準として就労可能かを検討するので、限定がないと、配置可能な業務や就業場所全般を検討することになります。すなわち、限定がないと検討の負担が大きくなります。

そのため、変更の範囲を限定するか否かは、これらの影響を踏まえて慎重に検討すべきです。

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。YouTubeにて「弁護士田村裕一郎チャンネル」を運営。
ふるた ひろこ 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。