

4月から適用される

# 労働条件明示ルール・ 裁量労働制の改正内容をおさらいしよう

労働基準法施行規則の改正により、ことし4月1日から、労働条件明示のルールが変更されます。また、裁量労働制を導入・継続する際に新たな手続きが必要となります。それぞれ求められる対応を確認します。

ロア・ユナイテッド法律事務所  
弁護士

岩 出 誠



## 労働条件明示の ルール変更の ポイント

### 明示義務の範囲の 拡大内容と留意点

2023年の労働基準法施行規則（以下、「労基則」といいます）の改正により、2024年4月1日から労働条件明示義務の範囲が拡大されます。

具体的には、労働契約締結時や有期労働契約の更新時等に、「就業の場所・業務の変更の範囲」「更新上限（通算期間または更新回数の上限）の有無と内容」「無期転換申込機会」「無期転換後の労働条件」について明示が必要となります（図表1）。

有期労働契約については、更新の都度明示することになるため、実務への影響は大きいといえます。

#### (1) 就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲

##### ① 就業の場所および従事すべき業務

「就業の場所および従事すべき業務」とは、労働者が通常就業す

ることが想定されている就業の場所および労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換および在籍型出向が命じられた場合の当該配置転換および在籍型出向先の場所および業務が含まれます。

ただし、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所および従事すべき業務が一時に変更される場合の当該一時的な変更先の場所および業務は含まれないものとされています。

##### ② 変更の範囲

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含めて、当該労働契約の期間中における就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲をいいます。

##### ③ テレワークの取扱い

労働者がテレワークを行なうことが通常想定されている場合、テレワークを行なう場所は就業の場所の変更の範囲に含まれます。労働者がテレワークを行なうことが通常想定されていない場合には、一時的にテレワークを行なう場所はこれに含まれません。

##### ④ 明示のタイミング

就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲は、有期労働契約

図表 1 新たに追加される労働条件明示事項

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業の場所・業務の変更の範囲 【改正労基則 5 条 1 項 1 号の 3】
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則 5 条 1 項 1 号の 2】 + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準 1 条】
	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・無期転換後の労働条件 【改正労基則 5 条 5 項・6 項】 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること 【改正雇止めに関する基準 5 条】

を含むすべての労働契約の締結の際に明示する必要があります。

(2) 通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

図表 2 労働条件明示事項（労基則 5 条 1 項）

※①～④の 2 は、書面交付による明示が必要	
① 労働契約の期間に関する事項	
①の 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	
①の 3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	
② 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に関する事項	
③ 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	
④ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）	
④の 2 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項	
⑤ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第 8 条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項	
⑥ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項	
⑦ 安全及び衛生に関する事項	
⑧ 職業訓練に関する事項	
⑨ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	
⑩ 表彰及び制裁に関する事項	
⑪ 休職に関する事項	

(3) 無期転換申込みに関する事項

および無期転換後の労働条件

① 無期転換申込み

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則 5 条 1 項に規定するもの（図表 2）のほか、無期転換申込みに関する事項および無期転換後の労働条件

（同項 1 号および 1 号の 3 から 11 号までに掲げる事項）を明示しなければならないものとされました。

ただし、無期転換後の労働条件のうち同項 4 号の 2 から 11 号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでないものとされています。

② 無期転換申込みに関する事項

「無期転換申込みに関する事項」とは、労働契約法 18 条に規定する無期転換ルール（有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、有期労働契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約「以下「無期労働契約」といいます」に転換させる仕組み）に基づき、当該有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間に有期労働契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申

込権」といいます）を有することを行います。

③ 無期転換後の労働条件の明示方法

無期転換後の労働条件の明示方法は、明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を明示する方法のほか、有期労働契約の労働条件からの変更の有無および変更がある場合はその変更内容を明示する方法で行なうことも差し支えないとされています。

④ 無期転換後の労働条件の明示のタイミング

ことし 4 月 1 日以降、無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件の明示は、(i) 無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時と、(ii) 労働者による無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時に、それぞれ行なうこととなります。

ただし、無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時に、無期転換後の労働条件の明示を、労基則 5 条 5 項の規定に基づき明示すべき事項について事項ごとにその内容を示す方法で行なった場合で、当該明示した無期転換後の労働条件と無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件

働条件のうち同条1項の規定に基づき明示すべき事項がすべて同じである場合には、使用者は、無期労働契約の成立時にその旨を書面の交付等の方法により明示することとしても差し支えないとされています。

#### (4) 書面交付等の方法による明示

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労働基準5条3項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項ならびに無期転換後の労働条件のうち同条1項1号および1号の3から4号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除きます）を書面の交付等の方法により明示しなければなりません。

### 雇止め基準の改正による

#### 説明義務

労働基準の改正と同時に、有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平15厚生労働省告示357号、最終改正令5厚生労働省告示114号「雇止め基準」）も改正されました。有期労働契約労働者に対し、

① 更新上限を契約更新時に新設

または短縮する場合等の理由の説明義務

② 無期転換後の労働条件を決定するにあたり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明の努力義務

が規定されています（ことし4月1日より適用）。

実務上、就労開始後に導入した有期労働契約の更新上限条項の効力が争いになる事例もあり、特に、本改正告示の適用後は、①②の内容を誰がどのように説明するのか、説明したことをどのような形で記録に残すかなどの検討が重要となります。

使用者は、有期労働契約の更新や無期転換後の労働条件の設定に関する方針の決定、条件明示に加え、その説明にも留意が必要です。

### 裁量労働制の適用要件の改正

裁量労働制は、労働基準法38条に定められた「みなし労働時間制」の1つで、実労働時間に関係なく、労使協定や労使委員会で定めた一定の時間を「労働時間」とみなして賃金を支払う制度です。

ただし、裁量労働制を適用できる職種は、一部の職種に限られています。専門職に適用できる裁量労働制は「専門業務型裁量労働制」といい、経営・企画管理などのホワイトカラーに適用できる裁量労働制は「企画業務型裁量労働制」と呼ばれ、それぞれ適用要件が定められています。

### 改正の主なポイント

ことし4月1日以降は、裁量労働制の適用要件の改正と、労働基準と指針（労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針）「平11労働省告示149号、最終改正令5厚生労働省告示115号」以下、「改正裁量指針」といいます」の改正により、新たな手続きが必要になります。

最大の変更は、専門型の場合にも、本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないことを労使協定に定める必要があることです。

すなわち、新たに、または継続して裁量労働制を導入するために

は、裁量労働制を導入するすべての事業場で、必ず、

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に後述する①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に後述する②③④を追加後、決議に後述する①②を追加

し、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場ではことし3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行なう必要があります（図表3）。

#### ①【専門型・企画型共通】本人同意・同意撤回の手続きの定め

・ 専門業務型裁量労働制での対応  
本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないことを労使協定に定める必要があります（企画業務型裁量労働制においては、すでに、これらを労使委員会の決議に定めることが義務付けられています）。

#### ・ 専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制での対応

同意の撤回の手續きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める必要があります（企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労使委



図表3 裁量労働制の労使協定・労使委員会の協定・決議事項

2024年4月以降は、労使で協議のうえで、 以下を協定・決議している必要があります	
専門業務型裁量労働制の 労使協定	企画業務型裁量労働制の 労使委員会の決議
<ul style="list-style-type: none"> <li>①制度の対象とする業務</li> <li>②労働時間としてみなす時間(みなし労働時間)</li> <li>③対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと</li> <li>④対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置</li> <li>⑤対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置</li> <li>⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること</li> <li>⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと</li> <li>⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続</li> <li>⑨労使協定の有効期間</li> <li>⑩労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、<b>同意及び同意の撤回</b>の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間(当面の間は3年間)保存すること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①制度の対象とする業務</li> <li>②対象労働者の範囲</li> <li>③労働時間としてみなす時間(みなし労働時間)</li> <li>④対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置</li> <li>⑤対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置</li> <li>⑥制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること</li> <li>⑦制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと</li> <li>⑧制度の適用に関する同意の撤回の手続</li> <li>⑨対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、<b>労使委員会に変更内容の説明を行なうこと</b></li> <li>⑩労使委員会の決議の有効期間</li> <li>⑪労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間(当面の間は3年間)保存すること</li> </ul>

※太字は今回の改正による追加事項

員会の決議に定めることがすでに義務付けられています。

## ②【企画型】労使委員会への賃金・評価制度の説明

対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項(説明を事前に行なうことや説明項目など)を、労使委員会の運営規程に定める必要があります。

ます。

また、対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行なうことを労使委員会の決議に定める必要があります。

## ③【企画型】労使委員会による制度の実施状況の把握と運用改善の確保に関する事項(制度の実施

状況の把握の頻度や方法など)を労使委員会の運営規程に定める必要があります。

## ④【企画型】労使委員会を6か月以内ごとに1回開催

労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。

## ⑤【企画型】定期報告の頻度の変更

所轄労働基準監督署長への定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後は1年以内ごとに1回になります。

## その他の留意事項

このほか、今般の改正労基則や改正裁量指針において様々な留意事項を追加しており、実務対応については、専門家への検討依頼を含めた慎重な対応が必要です。

たとえば、改正裁量指針第3の1の(2)では、使用者および委員は、労働者の時間配分の決定等に関する裁量が失われたと認められる場合には、労働時間のみなしの

効果は生じないものであることが明記されています。

同指針では、同意についても、「十分な説明がなされなかったこと等により、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められない場合には、企画業務型裁量労働制の法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないこととなる場合がある」と明記されています。

同指針では、過半数代表者が適正に選出されていない場合等には、労使委員会による決議は無効になることも明記されています。

留意すべきは、同指針では、「当該事業場における所定労働時間をみなし労働時間として決議するような場合において、使用者および委員は、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」としている点です。同指針では無効とは明言していませんが、裁判所により、この処遇要件を欠いているとして、みなしの効果が否定され得ます。

いわで まこと ロア・ユナイテッド法律事務所代表パートナー弁護士。東京都立大学法科大学院非常勤講師。元厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会公益代表委員。労働問題関連の著書80冊以上。