

労働条件通知書（改正対応）

1 労働条件明示事項の追加

令和5年3月に労働基準法施行規則（以下、「労基法施行規則」といいます。）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（令和6年4月施行）。

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。

ここでは、厚生労働省が公表している、改正に対応したモデル労働条件通知書（一部抜粋）をもとに、改正による変更点を解説します。

2 本書式作成のポイント

(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が、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、本書式でも欄が追加されています。

改正後において、更新上限を明示せずに、実質的には更新上限があるものとして契約を終了させる運用をしている場合、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ていない場合、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。

その結果、実質的には更新上限があると主張しても、更新上限を記載していないことにより、更新されることへの合理的な期待が認められやすくなり、雇止めが無効となるリスクが高まると考えます。

そのため、実態として更新回数が少なく、実質的に更新上限があるのと同様の運用をしている場合、更新上限を設け、明示すべきです。

なお、短い期間での更新上限を設けない場合でも、定年と同様の趣旨としての60歳までや65歳までの更新上限を明示することについては別途検討すべきです。

また、初回契約時よりも後に上限を新設するか引き下げる場合、当該労働者に対し、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、少なくとも労働契約法第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、本書式でも「変更の範囲」の欄が追加されています。

労働条件通知書	
<div style="text-align: right;">年 月 日</div> <div style="text-align: center;"> 事業場名称・所在地 使用者職氏名 </div>	
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得る・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）
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）
（略）	

「モデル労働条件通知書」（厚生労働省）（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>）を加工して作成

就業場所の変更の範囲を限定する場合は、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、労働者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、限定合意がある場合、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し（なお、復職の場合、同意を得たうえでの広範囲での配転を検討せざるを得ないことが多いです。）、限定合意がない場合、配置可能な業務や就業場所全般を（同意の有無を気にせずして）検討することになります。すなわち、限定合意の有無により、検討の内容が異なります。

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。

試用期間延長通知書

1 試用期間と延長

(1) 試用期間とは

使用者が新規に正社員を採用する場合、試用期間を設けるのが一般的であり、使用者は、正社員の採用にあたり、試用期間中に新入社員の勤務態度、能力、適性等を評価し、正社員として本採用するか否かを判断します。

一般的に、試用期間は、解約権留保付きの労働契約と考えられています。

(2) 本採用拒否

試用期間中または満了時に、本採用をしないと判断した場合、使用者は、留保された解約権を行使し、本採用を拒否することになります。

本採用拒否は、雇用を終了させる効果を持ちます。法的には「解雇」に該当することから、採用後14日を超える場合には、解雇予告等も必要になります（労働基準法（以下、「労基法」といいます。）第20条、第21条）。

また、本採用を拒否するには、解約権留保の趣旨、目的に照らして、①客観的、合理的な理由があること、②社会通念上相当であることが必要とされています。

基本的な判断の枠組みとしては解雇の有効性判断と同様ですが、②の相当性は、解雇の場合よりは緩やかに判断されます。

(3) 試用期間の長さ

試用期間中の労働者の地位は不安定になるため、期間が長期になりすぎないように、制度設計をするべきです。一般的には試用期間の長さを3か月程度としていることが多いです。

(4) 試用期間の延長

本採用の判断は、基本的に、試用期間満了時ま

で行なうべきであり、試用期間は、使用者が無制限に延長できるわけではありません。

ただし、たとえば試用期間中に新入社員が長期欠勤した場合など、本採用すべきか否かの判断が困難な場合もあり得ます。

また、本採用を拒否することが妥当である場合に、問題の改善など労働者にチャンスを与える趣旨で試用期間を延長するのであれば、労働者にとってもメリットがあります。

このように合理的な理由がある場合は、試用期間の延長も認められます。

なお、試用期間の延長に根拠規定が必要かについて、（根拠規定がなくとも同意があれば認められる場合もありますが、）事情や延長の期間によっては、同意があったとしても就業規則の最低基準効に反して無効と判断されるリスクがある（東京地判令和2年9月28日）ことを考慮すると、就業規則に明示しておくべきです。

2 本書式作成のポイント

(1) 延長する理由（「1」）

試用期間の延長は、合理的な理由が必要です。そして、延長にあたっては、延長理由と期間の告知が必要とされています。

また、たとえば当初の試用期間において労働者の勤務態度や能力等に問題があり、それらの改善を確認するための試用期間の延長であれば、試用期間中に達成すべき目標等を明示しておくべきです（この場合は㊦を削除し、㊩㊪を挿入します）。

(2) 延長する期間（「2」）

試用期間を延長する場合、延長する期間の告知も必要です。この期間は、延長の理由により異なると考えられますが、長くなりすぎないように留意

試用期間延長通知書

○年○月○日

○○部
○○○○殿

株式会社○○
代表取締役 ○○○○

貴殿は、○年○月○日に当社に入社し、当社と貴殿は、○年○月○日付け雇用契約において、○年○月○日から○年○月○日までを試用期間とすることに合意しています。

しかし、下記「1 延長する理由」記載の理由により、当社は当初の試用期間満了時までの間に、【㊦貴殿を本採用するか否かの判断ができません。】／【㊧貴殿を本採用しないとの判断をする見込みですが、仮に、下記「3 延長期間中に改善すべき事項」の改善がみられるのであれば、貴殿を試用期間延長後に本採用する余地があります。】

したがって、就業規則第○条○項に従い、貴殿の試用期間を下記のとおり延長することを通知いたします。

なお、延長期間中または延長期間満了時において、当社が貴殿を本採用しないとの判断を行なう場合があります。その場合には、貴殿との雇用契約は終了いたします。

記

1 延長する理由

○○○○

2 延長する期間

○か月

【㊦ 3 延長期間中に改善すべき事項】

○○○○

以上

※㊦または㊧のいずれかを選択します。

する必要があります。

たとえば、当初試用期間が3か月の場合、理由にもよりますが、1か月から3か月の範囲で延長することが考えられます。

(3) 本採用拒否の可能性の明示（本文第4段落）

試用期間の延長は、あくまで本採用するか否かの判断のための期間です。

したがって、延長期間中または満了時に本採用拒否の判断をすることも当然あり得ます。

トラブルとなるリスクを避ける観点から、通知書にもその旨を明示すべきです。

(4) 運用

本書式は、通知書の形式として作成していますが、労働者とトラブルになることを避ける観点からは、同意書の形式で書面を残しておくことがあり得ます。

ただし、労働者が最終的に延長に同意しなければ、通知書の形にせざるを得ません。その場合は、少なくとも告知をしたことを記録に残す観点から、受領のサインをもらったり、メール添付や（配達証明での）郵送等の方法をとるべきです。

本採用拒否通知書

1 本採用拒否の性質と有効性

(1) 性質

一般的に、試用期間は、解約権留保付きの労働契約と考えられています。使用者は、試用期間中に労働者の勤務態度、能力、適性等を評価し、試用期間中または試用期間満了時に、労働者を本採用するか判断します。本採用を拒否すべき事由が存在すると判断した場合、使用者は、留保された解約権を行使して、本採用を拒否し、雇用を終了します。

(2) 有効性

本採用拒否は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、①客観的、合理的な理由があり、②社会通念上相当であることが必要とされています。基本的な枠組みとしては解雇の有効性判断と同様ですが、②の相当性は解雇の場合よりは緩やかに判断されます。具体的な判断基準としては、裁判例（最大判昭和48年12月12日）では、「採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合」に解約権行使が許されるとされています。

(3) 就業規則上の注意点

本採用拒否の時期について、「試用期間満了前に」本採用拒否できる旨の規定がないことを指摘し、試用期間満了日前の段階での本採用拒否の有効性を厳しく判断した裁判例があります（東京高判平成21年9月15日）。この裁判例がある以上、

試用期間中でも本採用拒否ができる就業規則としておくべきです。ただし、実際に期間中に本採用拒否をする場合、残りの期間で改善する可能性があった等と判断されるリスクもあるため、タイミングは慎重に検討すべきです。

また、前述のとおり本採用拒否は、解雇よりもその有効性判断にあたってハードルが低いため、本採用拒否事由と解雇事由を区別するなど、就業規則を整備しておくべきと考えます。

2 本書式作成のポイント

(1) 通知の時期（第1段落、第2段落）

本書式は、試用期間を一度延長したことを前提に、延長期間満了直前のタイミングで本通知を送付する場合を想定して作成しています。試用期間が14日を超えた場合には、解雇予告も必要となることに注意してください（労基法第20条）。

(2) 拒否の事由等（第1段落～第3段落）

一般的には本採用拒否をするよりも前に、面談にて退職勧奨が行なわれることが多いといえます。実務上、労働者の納得を得たうえで穏便に雇用契約を終了させることも少なくありませんし、また、そのように試みるべきです。

他方、退職勧奨が功を奏しなかった場合には本採用拒否となりますが、退職合意等に至っていないことから推認されたとおり、本採用拒否が無効であると争われる可能性は高いです。そのため、労働者に対し本採用拒否の理由等を明確にすると、この観点に加え、後に紛争となるリスクが高いことに鑑みると、この時点で経緯を証拠化しておくことは有用です。そこで、本書式では、本採用拒否の事由となる事実の存在とその内容および十分な改善指導等を行なったことを明確にしています。

本採用拒否通知書

○年○月○日

○○部

○○○○殿

株式会社○○

代表取締役 ○○○○

当社と貴殿との間の○年○月○日付け雇用契約において、貴殿の試用期間は、当初、○年○月○日から○年○月○日までの○か月間とされてきました。この試用期間中、貴殿は、複数回にわたり、○○という問題を起こしました。これらの貴殿の問題は、面接を含む採用段階では判明しなかった事情です。当社は、上記の貴殿の問題について、所属長からの業務中の注意や面談での指導等により、再三の改善指導等を行ないましたが、貴殿の行動が改善されることはありませんでした。

そのため、当社は、就業規則第○条に基づき、○年○月○日から○年○月○日までの○か月間、貴殿の試用期間を延長し、同じく改善指導等を行なってきました。しかし、本日まで、上記の貴殿の問題は改善されていません。

このように、当社は、合計○か月の試用期間を通じて、上記の貴殿の問題を改善すべく、改善指導等を行なってきましたが、これらはいまだ改善されておらず、今後も改善される見込みはない状況です。

このような事情に基づき、当社は、就業規則第○条○号に基づき、貴殿を本採用することはできないとの判断に至りましたので、試用期間の満了する○年○月○日をもって、貴殿との雇用契約を終了しますことを、本書面にて通知いたします。

解雇予告手当金○円（控除前）は、本日、貴殿の給与振込の指定口座に支払いの手続きを行ないます。

以上

なお、十分な改善指導等は、紛争化を防ぐとともに、仮に紛争となったとしても本採用拒否の有効性判断で有利に働きます。

また、「これらの貴殿の問題は、面接を含む採用段階では判明しなかった事情です。」との一文は、前述の最高裁判決を意識したものです。

試用期間中の勤務状況等を確認するまでは労働者の問題を認識できなかったことを示すという意味で、これも記載しておくことが有用です。

(3) 本採用拒否の意思表示（第4段落）

試用期間中に労働者に対して本採用拒否の意思表示をしなければ、（本採用の意思表示を要さずに）当然に本採用されるため、本書式には、明確に本採用拒否の意思表示を記載しています。試用期間満了時まで確実に労働者に到達するように

注意してください。

なお、私見ではありますが、試用期間中に適性等に問題があった場合、本採用拒否の選択肢を十分に検討すべきです。そして、検討にあたっては、有効性を争われるリスクだけではなく、試用期間が満了すれば当然に本採用となり解雇が法的に困難になること、定年まで雇用が継続するとの期待が生じることなどを十分考慮すべきです。長期的な問題に鑑みると、仮に本採用拒否に踏み切り、その有効性が紛争となったとしても、望まない労働者を本採用するよりは（早期和解の実現などにより）使用者に相対的に有利になる場合が多いと考えます。実際に本採用拒否に踏み切るべきか否かについては、事前に専門家に相談するなど、丁寧に検討すべきです。