

令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ & A

1. 新たな労働条件明示ルールの適用時期・対象者について

	Q	A
1	<p>今回の改正を受けて、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要か。</p>	<p>既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はない。</p> <p>新たな明示ルールは、今般の省令・告示改正の施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用される。</p> <p>もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、再度の明示を行うことは望ましい取組と考えられる。</p> <p>また、有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たなルールに則った明示が必要となる。</p>
2	<p>令和6年4月1日を契約の開始日とする契約の締結を3月以前に行う場合、新たな明示ルールに基づく労働条件明示が必要か。</p>	<p>労基法第15条の労働条件明示は、労働契約の締結に際し行うものであることから、契約の始期が令和6年4月1日以降であっても、令和6年3月以前に契約の締結を行う場合には、改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要である。</p> <p>もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、令和6年3月以前から新たな明示ルールにより対応することは、望ましい取組と考えられる。</p>

2. 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について

	Q	A
1	<p>就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について、「変更の範囲」とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を指すと解してよいか。</p> <p>例えば、直近の有期労働契約の期間中には想定されないが、契約が更</p>	<p>就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を意味する。</p> <p>このため、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務については、改正労基則において明示が求められるものではない。もっと</p>

	新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務について、明示する必要はないという理解で良いか。	も、労働者のキャリアパスを明らかにする等の観点から、更新後の契約期間中における変更の範囲について積極的に明示することは考えられる。
2	日雇い労働者に対して、就業の場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」を明示する必要はあるか。	雇入れ日における就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足り、「変更の範囲」を明示する必要はない。 (日雇い労働については、その日の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば、「労働契約の期間中における変更の範囲」も明示したものと考えられる。)

3. 有期労働契約の更新上限の明示について

	Q	A
1	有期労働契約の更新回数の上限とは、契約の当初から数えた回数を書くのか、残りの契約更新回数を書くのか。また、通算契約期間の上限についてはどうか。	労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差し支えない。 なお、労働者・使用者間での混乱を避ける観点からは、契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示すことが考えられる。
2	改正労基則の規定では、有期労働契約の更新上限については、「上限の定めがある場合には当該上限を含む」と規定されている(改正労基則5条1項1号の2括弧書き)。 厚生労働省が公開しているモデル労働条件通知書には、「更新上限の有無(無・有(略))」という欄があるが、更新上限がない場合にも上限がない旨の明示を必ずしなければならないか。	改正労基則では、有期労働契約の更新上限を定めている場合にその内容を明示することが求められており、更新上限がない場合にその旨を明示することは要しない。 他方で、有期労働契約の更新上限の有無を書面等で明示することは労働契約関係の明確化に資するため、モデル労働条件通知書では更新上限がない場合にその旨を明示する様式としている。

4. 有期契約労働者に対する無期転換申込み機会の明示について

	Q	A
1	労働契約法第 18 条に規定する無期転換ルールに基づき無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(無期転換申込権)を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込み機会の明示を行う必要があるか。	明示を行う必要がある。

5. 就業規則の周知について

	Q	A
1	厚生労働省が公開しているモデル労働条件通知書に、「就業規則を確認できる場所や方法」の欄が追加されたが、これは労基則の改正に基づくものか。	<p>労基則の改正に基づくものではない。</p> <p>就業規則について、法令上は、労基法第 106 条に基づき、労基則第 52 条の 2 に定める方法(※)によって労働者に周知させなければならないとされている。</p> <p>この就業規則の周知について、令和 4 年 12 月 27 日付け労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」を踏まえ、今般、令和 5 年 10 月 12 日付け基発第 1012 第 2 号「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について(無期転換ルール・労働契約関係の明確化等)」において、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要があることを明らかにしたところ。モデル労働条件通知書への欄の追加は、当該通達改正に対応するものである。</p> <p>(※) 労基則 52 条の 2 (抜粋)</p> <p>第五十二条の二 法第百六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。</p> <p>一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示</p>

		<p>し、又は備え付けること。</p> <p>二 書面を労働者に交付すること。</p> <p>三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。</p>
--	--	--