

その他追加でご確認いただきたい資料

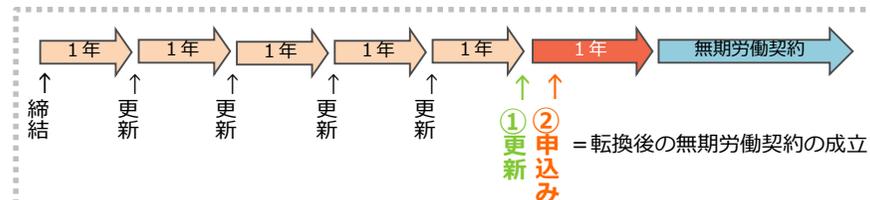
# 「使用者から個々の労働者への無期転換申込権等に関する通知等」に関する追加論点

(1) 無期転換ルールに関連する労働条件明示としては、仮に報告書案（たたき台）に記載（下記※参照）のとおり、使用者から個々の労働者へ無期転換申込権等に関して通知することとした場合、

①無期転換申込権が生じることとなる有期労働契約の更新時点

②転換後の無期労働契約の成立時点

の二回のタイミングで労働条件明示義務が生じることになる。



その場合、労働者による無期転換申込みが、無期転換申込権が生じることとなる有期労働契約の更新時点直後になされれば、①と②の労働条件明示が短期間で重複することになるが、そのような場合も①と②の労働条件明示は両方とも必要となると考えてよいか。

(2) 仮に報告書案（たたき台）に記載（下記※参照）のとおり、個別契約によって労働条件が変更された場合には労働基準法15条に基づく書面明示の対象とする場合、以下のケースは、一度明示された労働条件が変更されたものとして、変更後労働条件の明示の対象となる（すなわち、変更後の無期転換後労働条件の明示が必要となる）と考えてよいか。

・ケース：無期転換申込権が生じることとなる有期労働契約の更新時点で明示した無期転換後の労働条件について、①から無期労働契約成立前までの時点において、個別契約によって無期転換後の労働条件が変更の範囲外に変更されたケース

※参考：資料1 報告書（たたき台）の抜粋

2. 無期転換ルールに関する見直しについて (2) ii 使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知等

- 労働契約法18条に基づく無期転換申込みの機会の通知の義務づけについては、…労働基準法15条に基づく労働条件明示の明示事項とすることが適当。
- 通知のタイミングについては、…無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミング…が適当である。
- …使用者から労働者への無期転換申込機会の通知等と共に、無期転換後の労働条件も併せて明示することが適当である。
- 明示する無期転換後の労働条件の具体的な事項は、…労働基準法15条1項の労働条件明示の対象について規定した労働基準法施行規則…5条の1項各号全て（ただし、無期労働契約になることに伴い不要となる事項を除く。）の事項とすることが適当である。ここでは、…新たに明示の対象に加えることが適当としている就業場所・業務の変更の範囲も含まれるものである。そのうち、労働基準法15条において書面で明示することとされているものは、無期転換後の労働条件の明示にあたって書面明示事項とすることが適当である。
- なお、現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には使用者による承諾みなしによって始期付の無期労働契約が締結されることになり、当該無期労働契約の締結時点で労働基準法15条の労働条件明示が必要と解される。

3. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について (2) iv 労働条件が変更された際の労働条件の確認

- …労働基準法15条に基づく書面明示については、労働条件の変更時も明示すべき時期に加えることが適当である。
- 特に①個別契約のケースについては、…労働基準法15条の労働条件明示と同様に明示の対象とすることが適当である。
- 変更があった場合に書面で明示すべき明示事項については、…締結時に書面明示すべきとされている項目全てとすることが考えられる。他方で、…まずは業務・場所を変更後の労働条件明示の対象とし、それ以外の書面明示事項は今後さらに検討すべきという意見もあった。

【赤字は記載例】

【資料1の2(2)ii 関連】労働契約法に定める通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合に以下追加。  
 (例) あなたが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から、無期労働契約での雇用に変換することができます。  
 ・無期転換後の労働条件（期間の定め以外）：本契約からの変更（無，有（就業規則第 章／別紙））

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） ※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・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（ ） }
就業の場所	(雇入れ直後) 千代田支店 (変更の範囲) 東京都23区内
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 法人顧客を対象とした営業 (変更の範囲) 営業

【資料1の2(3)i 関連】更新上限の有無とその内容（いつまでの上限か）を追加

【資料1の3(2)iii 関連】点線部分について、雇入れ直後のほか、変更の範囲も追加。  
 ※仮に点線部について限定のない場合の変更の範囲の例：会社の定める事業所／業務

これまでの議論を踏まえて仮に変更後の労働条件明示義務を導入する場合の例

		賃金の変更前	賃金の変更後	
			仮に就業規則変更の場合は変更後の労働条件を明示不要とする場合	仮に就業規則の変更の場合も変更後の労働条件を明示する場合
①個別契約によって月給が変更される例	明示	月給20万円と明示	月給25万円と明示	同左
	その時点の労働条件	賃金：月給20万円	賃金：月給25万円	同左
②就業規則の変更によって出張手当が変更される場合	就業規則の規定	出張手当は2,000円/日とする。 (就業規則●条)	出張手当は3,000円/日とする。 (就業規則●条)	同左
	明示パターン①	2,000円/日と明示 ※別途、就業規則によると明示	明示不要	3,000円/日と明示 ※別途、就業規則によると明示
	明示パターン②	就業規則●条によると明示	明示不要	就業規則●条によると明示
	その時点の労働条件	出張手当：2,000円/日	出張手当：3,000円/日	同左
⑤就業規則に元々規定されている変更の範囲(※1)内で人事考課により月額賃金に変更される場合	就業規則の規定	賃金額は人事考課により決定される賃金等級(別表※1)のとおりとする。	同左	同左
	明示パターン①	月給(初任給)20万円と明示 ※別途、就業規則によると明示	明示不要	同左
	明示パターン②	賃金等級1号と明示	明示不要	同左
	その時点の労働条件	賃金：月給20万円	賃金：月給25万円	同左

**個別契約の変更**  
賃金を、月給25万円とする。

明示例  
○年○月○日から25万円とする

**就業規則の変更**  
出張手当を、3,000円/日とする。

**人事考課**  
賃金等級を2号とする。

※1 ⑤の賃金テーブルの例

賃金等級	1号	2号	...	...
月給	20万円	25万円	...	...

※2 ①、②、⑤は報告書案(たたき台)のP30の①～⑤の分類による。