

第 54 回

「知って得する？」社労士の独り言

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
 特定社会保険労務士 石川 貢



令和 6 年 4 月から無期転換ルール(有期労働契約)の労働条件明示のルールが改正されます

無期転換ルールとは、平成 24 年 8 月に成立した「改正労働契約法」(平成 25 年 4 月 1 日施行)により、全ての企業で実施しなければならない雇用に関する新たなルールで、同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が通算 5 年を超えて更新された場合、有期契約労働者(契約社員、アルバイトなど)からの申込みにより、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されるルールのことです。

この「改正労働契約法」(平成 24 年法律第 56 号)は附則第 3 項で、同法施行 8 年経過後に、改正後の労働契約法(平成 19 年法律第 128 号)第 18 条の規定に基づく無期転換ルールについて、必要な措置を講ずるものと規定されていたため、厚生労働省は「多様化する労働契約のルールに関する検討会」(以下「検討会」という。)を令和 3 年 3 月に設置しました。この検討会では、主に①無期転換ルールの見直しと②多様な社員の労働契約関係の明確化を検討しました。検討会は計 13 回に亘って開かれ、令和 4 年 3 月 30 日に検討会報告書が公表されました。この検討会報告書の内容を受け、厚生労働省は令和 4 年 4 月に労働政策審議会労働条件分科会を立ち上げ「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」検討を依頼し、①無期転換ルールに関する見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等及び②今後の労働時間法制の在り方に関して、それぞれ 9 回に亘り検討を行い、令和 4 年 12 月 27 日に報告書(以下「分科会報告書」という。)が公表されました。

この「分科会報告書」に基づき①有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準、改正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並びに②職業安定法施行規則の一部が改正(以下「改正法」という。)されました。

次に改正法の概要について見ていきます。

①主に無期転換ルールに関する見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について

令和 6 年 4 月から労働条件明示のルールが変わります	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲※ 2 の明示 【労働基準法施行規則 5 条の改正】
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示【労働基準法施行規則 5 条の改正】 *併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。【雇止め告示※ 1 の改正】
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. 無期転換申込機会の明示【労働基準法施行規則 5 条の改正】 4. 無期転換後の労働条件の明示【労働基準法施行規則 5 条の改正】 *併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等との均等・均衡を考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※ 1 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※ 2 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

②職業安定法施行規則の一部が改正された概要

令和 5 年 6 月 28 日に職業安定法施行規則が改正され令和 6 年 4 月より、募集時等に明示すべき事項が追加されました。

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、令和 6 年 4 月 1 日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要となりました。

- 1 従事すべき業務の変更の範囲
- 2 就業の場所の変更の範囲
- 3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)

今回の改正では、募集及び採用時の労働契約締結並びに契約更新時に新たな労働条件の明示が求められる為、改正法の施行までに対応できる準備を今からするようにしましょう。

出典：厚生労働省ホームページ

* 「有期労働者の無期転換ポータルサイト」 <https://muki.mhlw.go.jp/>