

2024 年 4 月からの労働条件明示の記載例と裁量労働制

令和 6 年 4 月から改正・施行される標題の件をお知らせします。

1. 労働条件の明示

令和 6 年 4 月 1 日以降に締結される労働契約について、本ニュース 5 月号のとおり、労働条件明示事項に以下の下線部分が追加されます。

- ①「従事すべき業務の変更の範囲」
- ②「就業場所の変更の範囲」
- ③有期労働契約を更新する場合の基準に「通算契約期間または更新回数の上限」が含まれた
- ④無期転換権が発生する契約には「無期転換権行使の手続きや転換後の労働条件」

パンフレット『2024 年 4 月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか?』に詳細な①～③の記載例及び新モデル労働条件通知書があります。ここでは職業安定法施行規則リーフレットの簡単な記載例を下図でご案内します。

ところで①②の変更の範囲について、限定した方がよいのかというご質問を受けますが、その後の労務管理をできるのであれば限定してもよいでしょう。↗

ただ、育児・介護時などの一時的な配慮とは異なり労働契約として限定するのですから、無限定の社員と限定社員で何が異なるのか整理が必要です。双方の不公平感を考慮して、賃金制度を変えなければならない企業もあると思います。

また、均等均衡待遇（いわゆる同一労働同一賃金）にも考えを巡らす必要があります。パート有期労働者と比較するのは、無限定の正社員だけではなく、職務・勤務地などの限定正社員とも比較が必要になります。例えば、職務を限定しているパート有期労働者がいた場合に、職務限定正社員と同様の待遇（多くの場合には賞与や退職金）を求められる可能性があることに留意が必要です。

③通算契約期間または更新回数の上限については、就業規則を下回らないようにする必要があります。労働契約法 12 条では、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効となる旨が定められています。

2. 裁量労働制の変更

専門業務型においては協定の都度あらかじめ制度適用について本人同意を得ること、また同意の撤回を受け付けることが必要となり、それらに

応じた労使協定の変更が必要になります。不同意及び撤回の場合の働き方や労働条件についても事前説明が求められます。

企画業務型においては労使委員会の運用強化を図るために、運営規程及び決議を変更する必要があります。

どちらも大幅な内容見直しで、2024 年 4 月までに対応が発生するため、導入の事業所においてはご確認をお願いします。

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。