

ニューノーマル処方箋(第29回)

「労働条件明示」のルールが変更。何が変わるのか？

2024.01.24



<目次>

- ・労働条件は、従業員の採用時に明示しなければならない
- ・2024年4月からは、就業場所や業務の変更範囲を明示する必要がある
- ・有期契約労働者に明示しなければならない内容とは？
- ・契約社員やパートタイム労働者などを多く採用する企業は要注意

労働条件は、従業員の採用時に明示しなければならない

企業が従業員を採用する際、その労働者に対して、賃金や労働時間といった労働条件を、書面などで明示する必要があります。このことは、労働基準法の第15条で定められています。

同法では明示する内容も決められており、具体的には、「賃金」「労働時間(休憩・休日なども含む)」「労働契約の期間」「就業の場所・業務内容」「退職に関する事項」「職業訓練に関する内容」など、全部で14項目が存在します(厚生労働省のHPより)。

企業はこれらの事項について、従業員の採用時にあらかじめ「労働条件通知書」という書面の形で明示する必要があります。

2024年4月からは、就業場所や業務の変更範囲を明示する必要がある

この「労働条件明示」のルールが、2024年4月から変更されることになりました。

具体的な変更内容は、企業が労働者(求職者)と労働契約を締結・および更新するタイミングで、相手側に明示しなければならない条件として、【1】就業場所・業務の変更の範囲、【2】更新上限の有無と内容、【3】無期転換申込機会、【4】無期転換後の労働条件の4点が追加されることになります。

このうち、すべての労働者に明示する必要があるのは【1】のみです。すべての労働契約と、有期労働契約の更新のタイミングにて、雇入れ直後の就業場所と業務の内容、および将来の配置転換によって、就業場所や業務にどのような変更があるのか、その範囲を事前に明示しておく必要があります。

例えば、ある労働者を本社のオフィスの人事部門スタッフとして迎える際、将来的に転勤や配置換えも検討しているのであ

れば、就業場所を「会社の定める営業所」、業務については「すべての業務への配置転換あり」のように、幅を持たせた内容で労働条件を明示する必要があります。

有期契約労働者に明示しなければならない内容とは？… 続きを読む