そうだったんだ労働法（４）

テーマ：労働条件の明示

Ｑ１　「労働条件の明示」はどのような根拠に基づいているのですか？
Ａ１　労働契約に関する主な法律としては、労働契約法が挙げられます。この法律の第 4 条には、「労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。」と記載されています。また、労働基準法も重要です。その第 15 条では、「使用者は、労働条件の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなくてはならない。」と述べられています。これらの法律に基づき、労働条件を明確にすることが求められています。

Ｑ２　具体的にはどのような内容なのですか？
Ａ２　事項の明示には、大きく二つのカテゴリーがあります。まず、「必ず明示しなければならない事項」として、① 契約期間、② 契約の更新基準、③ 就業場所や業務内容、④ 始業・終業の時刻や休憩・休日、⑤ 賃金の決定方法や支払い時期、⑥ 昇給、及び⑦ 退職に関する点があります。
次に、「特定の定めをした場合に明示が必要な事項」として、① 退職手当、② 賞与、③ 食費や作業用品の負担、④ 安全衛生、⑤ 職業訓練、⑥ 災害補償、⑦ 表彰や制裁、そして⑧ 休職に関する内容が挙げられます。

Ｑ３　あれ？何かに似ているような・・・・・・
Ａ３　よく気づきましたね。そうです。前回お話した就業規則の「絶対的・相対的必要記載事項」に必要な項目は、今挙げたものとほとんど同じです。ただ、今回の「必ず明示しなければならない事項」の中で、① 契約期間、② 契約の更新基準、③ 就業場所や業務内容に関する点は、就業規則には含まれていませんでした。これは、就業規則が全従業員に共通のルールを設けるものであり、①、②、③のような個別の契約内容に合致しないためです。
　労働条件の明示は、通常、「労働条件通知書」として雇用契約と同時に伝えられます。

Ｑ４ 労働条件の明示のルールが変わると聞きましたが、具体的には？

Ａ４ そうです。労使間の認識の不一致や、有期雇用者の無期転換に関する問題を未然に防ぐために、2024 年 4 月から現行の明示事項に新たに 4 項目が加わる予定です。これは労働基準法施行規則 5 条の改正に基づきます。

①就業場所・業務内容の明示

現行の「必ず明示しなければならない事項」にある「就業場所、従事する業務」についての明示範囲が拡大されます。具体的には、全ての労働契約の締結および有期労働契約の更新時に、「雇用開始時」の就業場所・業務内容と、それらの「変更の範囲」も明示が必要となります。この変更の範囲は、将来の配置転換などによる可能性を指します。これは「働き方改革」の流れの中で、新たな雇用形態の導入に伴うものです。

②更新上限の明示

有期契約の締結および更新時に、更新上限（通算契約期間や更新回数の上限）の有無とその内容を明示することが必須となります。これは、不当な雇止めを避けるための改正です。

③無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新時に、無期転換を申し込む機会の明示が義務付けられます。

④無期転換後の労働条件の明示:

無期転換申込権が発生する更新時に、無期転換後の労働条件の明示が求められます。

特に、後述の 2 つの項目は、無期転換ルールを回避する意図的な行動、例えば雇い止めや契約期間中の解雇を防ぐための新しい規定です。

労働条件の明示は、労働者と使用者双方の権利と義務を明確にし、公正で透明な雇用関係を築くための重要なステップとなります。特に、日本の労働市場が多様化し、新しい雇用形態が増える中で、明文化された契約内容は誤解やトラブルの防止に寄与します。2024 年の改正を控え、労働条件の明示事項はさらに詳細化・強化される予定であり、これは労働者の権利保護を更に推進するものとなるでしょう。