
労働条件明示から考える実務上の留意点

令和6年3月13日

社会保険労務士法人大野事務所 岩澤 健

目次

1. 労働条件明示のルール改正
2. 法改正対応から見えてきた留意点
3. 質疑応答

1. 労働条件明示のルール改正 改正内容のおさらい

1-1. 労働条件明示ルールの変更

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。		
対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	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
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	▶ 2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	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 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－2．労働条件明示事項の現行との比較

現行	改正後
労働契約の期間に関する事項	同左
期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項	<u>有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間または有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)</u>
就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	<u>就業の場所および従事すべき業務に関する事項(就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲を含む。)</u>
始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	同左
賃金(退職手当及び第5号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	同左
退職に関する事項(解雇の事由を含む。)	同左
(新設)	<u>無期転換申込権を得ることとなる有期労働契約の締結時には、通常の労働条件明示事項に加えて以下の事項。</u> ・無期転換を申し込むことができる旨 ・無期転換後の労働条件

1－3. 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示【労基則5条1項1号の3】

①就業場所・業務に限定がない場合

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。

「会社の定める〇〇」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられますが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、**できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要です。**

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅※	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅※	(変更の範囲) 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－3. 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

②就業場所・業務に一部限定がある場合

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 十三出張所	(変更の範囲) 淀川区内
(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 愛知県内
(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後) 山科事業所	(変更の範囲) 原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 施設警備	(変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送及び運行管理
(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、 営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※)
(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の 介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成 等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定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。

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－3. 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

③就業場所・業務の変更が予想されない場合

▶ 就業場所

(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
テレワーク就業規則 第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。 第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所（会社が認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。	

▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－3. 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

④一時的に限定がある場合

▶ 就業規則で詳細を定める場合

就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。 第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県 第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。 第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。		

▶ 就業規則以外で限定内容を明示する場合

就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	(変更の範囲) 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	(変更の範囲) 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－4．労働条件明示のルール変更Q&A①

1．新たな明示ルールの適用時期・対象者について

	Q	A
1	今回の改正を受けて、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要か。	既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はない。新たな明示ルールは、今般の省令・告示改正の施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用される。もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、再度の明示を行うことは望ましい取組と考えられる。また、有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たなルールに則った明示が必要となる。
2	令和6年4月1日を契約の開始日とする契約の締結を3月以前に行う場合、新たな明示ルールに基づく労働条件明示が必要か。	労基法15条の労働条件明示は、労働契約の締結に際し行うものであることから、契約の始期が令和6年4月1日以降であっても、令和6年3月以前に契約の締結を行う場合には、改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要である。もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、令和6年3月以前から新たな明示ルールにより対応することは、望ましい取組と考えられる。

2．変更の範囲の明示について

	Q	A
1	就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について、「変更の範囲」とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を指すと解してよいか。 例えば、直近の有期労働契約の期間中には想定されないが、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務について、明示する必要はないという理解でよいか。	就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を意味する。このため、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務については、改正労基則において明示が求められるものではない。もっとも、労働者のキャリアパスを明らかにする等の観点から、更新後の契約期間中における変更の範囲について積極的に明示することは考えられる。

1－5. 更新上限に関する事項

①更新上限の書面明示【労基則5条1項1号の2】

▶ 更新上限の明示事項

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間※または更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要になります。 ※ 労働契約法第18条第1項参照

・ 更新上限の明示の例

「契約期間は通算4年を上限とする」

「契約の更新回数は3回まで」

など

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－5. 更新上限に関する事項

②更新上限を新設・短縮する場合の説明【雇止めに関する基準1条】

以下の場合について、**あらかじめ**（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）**更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要**^{※1}になります。

- i 更新上限を新たに設けようとする場合
- ii 更新上限を短縮しようとする場合

「更新上限の短縮」とは、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、または更新回数の上限を3回から1回に短縮することです。

更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

トラブルや紛争防止のため、新たな更新上限の内容については、事業主だけでなく働く方も一緒に、書面等により確認するようにしましょう。

※1 更新上限を撤廃する、または更新上限を延長する場合は、雇止めに関する基準にある義務の対象外となり、その理由を説明する義務はありませんが、労働契約の内容を明確化するために説明することも検討してください。

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－6．労働条件明示のルール変更Q&A②

3. 更新上限の明示について

	Q	A
1	有期労働契約の更新回数の上限とは、契約の当初から数えた回数を書くのか、残りの契約更新回数を書くのか。また、通算契約期間の上限についてはどうか。	労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差し支えない。なお、労働者・使用者間での混乱を避ける観点からは、契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示すことが考えられる。
2	改正労基則の規定では、有期労働契約の更新上限については、「上限の定めがある場合には当該上限を含む」と規定されている（改正労基則5条1項1号の2括弧書き）。厚生労働省が公開しているモデル労働条件通知書には、「更新上限の有無（無・有（略））」という欄があるが、更新上限がない場合にも上限がない旨の明示を必ずしなければならないか。	改正労基則では、有期労働契約の更新上限を定めている場合にその内容を明示することが求められており、更新上限がない場合にその旨を明示することは要しない。他方で、有期労働契約の更新上限の有無を書面等で明示することは労働契約関係の明確化に資するため、モデル労働条件通知書では更新上限がない場合にその旨を明示する様式としている。
3	有期労働契約の更新上限の明示について、雇用期間の終期を定めている場合（例：「契約更新した場合でも最長令和10年3月31日までとする」）に、当該終期の明示をもって通算契約期間の明示とすることは可能か。	雇用期間の終期は通算契約期間の終期と同義であり、雇用期間の終期を明示することで労働者が有期労働契約の更新上限を理解することができるため、通算契約期間の明示に当たり、雇用期間の終期を明示することは可能である。
4	改正雇止めに関する基準1条において、使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由について労働者に説明しなければならないとされているが、労働者が納得することまで求められていないということで良いか。	改正雇止めに関する基準1条に基づき、使用者は、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとする理由を労働者に説明することが義務付けられているが、当該理由の説明により、有期契約労働者が納得することまで求められているものではない。
5	通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある労働契約にもかかわらず、労働条件通知書に通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の記載がない場合、当該労働契約は、自動的に通算契約期間又は更新回数の上限がない労働契約となるか。	更新上限の定めがあるにもかかわらず、書面による明示が行われていない場合は、労基法15条違反となるが、明示されなかったことをもって、直ちに通算契約期間又は更新回数の上限がない労働契約が成立するものではない。更新上限の内容についての合意の有無等から最終的には司法において判断されるものである。

1－7. 無期転換に関する事項

①無期転換申込機会の書面明示【労基則5条5・6項】

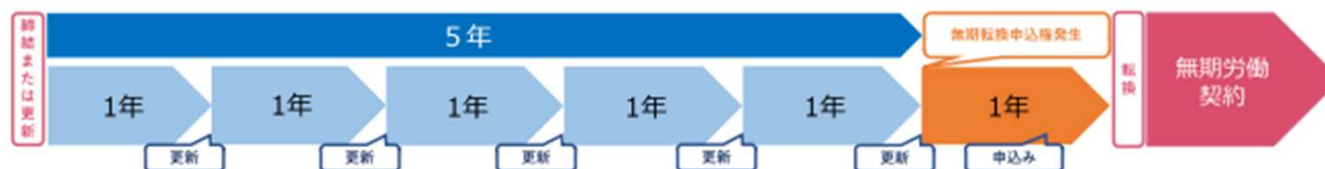
「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※ごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要になります。

初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、上記の明示が必要になります。

無期転換ルール

- 同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が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）からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は無期転換を断ることができません）【労働契約法第18条】。

（例）契約期間1年場合：5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



- 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

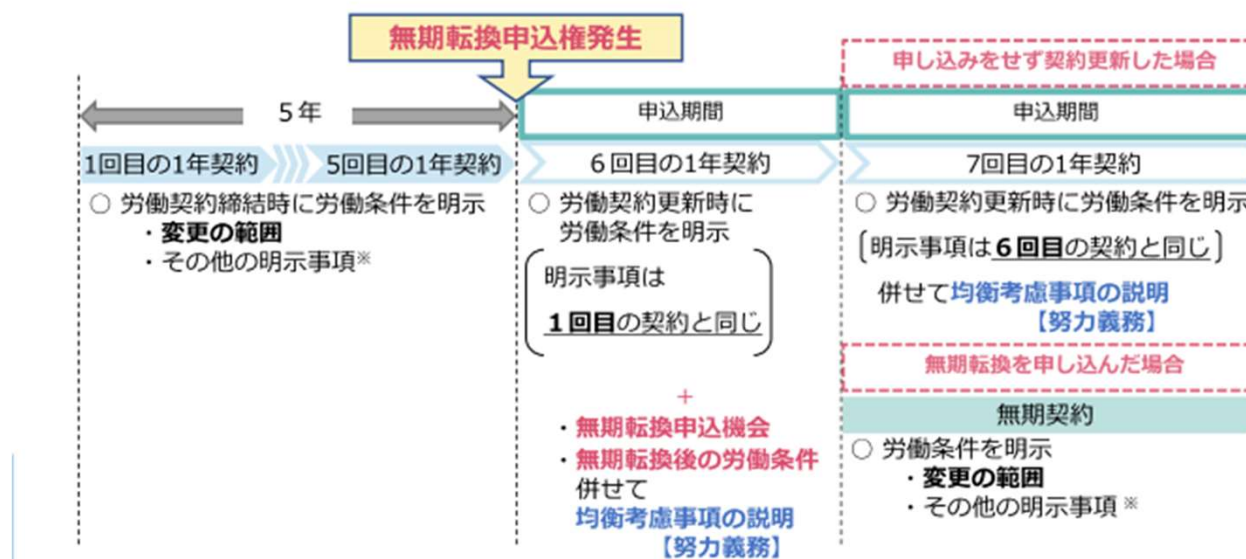
1－7. 無期転換に関する事項

②無期転換後の労働条件の書面明示【労基則5条】

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※¹ごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります。明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項※²と同じものです。

明示方法は、事項ごとに明示するほか、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無、変更がある場合はその内容を明示する方法でも差し支えありません。

事例1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－7. 無期転換に関する事項

②無期転換後の労働条件の書面明示【労基則5条】

▶ 留意点:無期転換後「別段の定め」を設ける場合

無期転換後の無期労働契約の労働条件（契約期間を除く）は、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期労働契約への転換に従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）で「別段の定め」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

職務の内容などが変更されないのに無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

別段の定めを設ける場合は、以下の点もご確認ください。

- ・ 無期転換によって業務内容や責任等が変わる場合、社内の他の労働者の業務内容や責任等を考慮し、他の労働者との待遇の均衡が図られた労働条件にすることを検討してください。
- ・ 定年後の再雇用など、ほかの有期契約労働者には通常定められていない労働条件（定年など）を適用する場合には、適切に労働条件を設定し、事前に就業規則等で明確化しておきましょう。
- ・ 就業規則の作成または変更にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴く必要があります【労働基準法第90条】、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成または変更にあたっては、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くことが努力義務とされています【パート・有期労働法第7条第1項】。これは有期雇用労働者の場合も同様ですのでご注意ください【同条第2項】。

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－7. 無期転換に関する事項

③均衡を考慮した事項の説明に努めること【雇止めに関する基準第5条】

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※¹ごとに、対象となる労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するよう努めることとなります※²。

この説明は文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

▶ 対象となる労働者への説明例

○ どんなことを考慮するのか

比較対象：他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）の処遇

考慮する事項：業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他考慮した事項

▶ 具体的な説明例（正社員用と、無期転換後用の賃金テーブルの双方を提示しつつ）

Aさんは無期転換後も以前と変わらず、レジや接客が主な業務で、店舗の運営に責任は負いません。一方、正社員の方は、レジや接客、発注に加え、店舗運営に責任があり、クレーム処理などの業務も行います。こうした【業務の内容と責任の程度】の違いを考慮し、Aさんの給与水準を定めています。

厚生労働省パンフレット「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？」より抜粋

1－8．労働条件明示のルール変更Q&A③

4. 無期転換申込機会の明示について

	Q	A
1	労契法 18 条に規定する無期転換ルールに基づき無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（無期転換申込権）を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込み機会の明示を行う必要があるか。	明示を行う必要がある。
2	無期転換申込権が生じる有期労働契約の契約更新時に行う、無期転換後の労働条件の明示について、「無期転換後の労働条件は有期労働契約の労働条件から変更がない」旨を書面で明示した場合、有期労働契約の労働条件として書面で明示した事項のみについて変更がない旨を明示したと解されるのか。	原則として、有期労働契約の労働条件として書面で明示している事項に関して、無期転換後も当該条件と変更がない旨を明示したものと解する。
3	無期転換申込権が生じる有期労働契約の契約更新時に行う、無期転換後の労働条件の明示について、有期労働契約の労働条件として書面で明示した事項については変更がないが口頭で明示する事項については変更がある場合に、書面では「無期転換後の労働条件は有期労働契約の労働条件から変更がない」として明示を行い、口頭で明示する事項は別途口頭で明示することは可能か。	口頭で明示する事項に変更があった場合には、変更の内容を口頭で明示した上で、そのような取扱いとすることも可能である。
4	無期転換申込権が行使されて無期労働契約が成立した場合の、当該無期労働契約の労働条件の明示について、有期労働契約の更新時に「無期転換後の労働条件」として示した労働条件と、書面で明示した事項には変更がないが、口頭で明示した事項には変更がある場合、「無期転換後の労働条件として〇月〇日に明示したものと同一」旨の明示をすることで済みますことは許容されるか。	許容されない。 施行通達の記の第 1 の 1 (1)ウ④のとおり、有期労働契約の更新時に書面で明示した事項・口頭で明示した事項の別を問わず改正労基則 5 条 1 項に基づく明示事項の全てに変更がない場合に限り、変更がない旨の明示によることが許容されるものであり、当該「変更がない旨の明示」は改正労基則 5 条 1 項に基づく明示事項の全てに変更がない旨の明示とする必要がある。
5	無期転換申込権が行使されて無期労働契約が成立した場合の、当該無期労働契約の労働条件の明示について、有期労働契約の更新時に「無期転換後の労働条件」として示した労働条件と、書面で明示した事項、口頭で明示した事項とも変更がない場合に、書面で明示した事項に限った意味で「無期転換後の労働条件として〇月〇日に明示したものと同一」旨を書面で明示し、口頭で明示した事項については別途口頭で「無期転換後の労働条件として〇月〇日に明示したものと同一」旨を明示することは許容されるか。	許容されない。 有期労働契約の更新時に書面で明示した事項・口頭で明示した事項の別を問わず改正労基則 5 条 1 項に基づく明示事項の全てに変更がない場合に限り、変更がない旨の明示によることが許容されるものであり、当該「変更がない旨の明示」は改正労基則 5 条 1 項に基づく明示事項の全てに変更がない旨の明示とする必要がある。
6	無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時における無期転換後の労働条件の明示において、他法律に基づく明示事項を併せて明示した場合であって、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約においてもそれらの事項に変更がないとき、他法律に基づく明示事項についても具体的な明示を省略し、「無期転換後の労働条件として〇月〇日に示したものと同一」旨の明示で済ませることができるか。	無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時における無期転換後の労働条件の明示において、他法律に基づく明示事項を併せて明示し、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約においてもそれらの事項が全て同じである場合において、無期労働契約の成立時に労基法 15 条の規定に基づく明示を、「無期転換後の労働条件として〇月〇日に示したものと同一」旨の書面の交付等の方法により明示するときは、当該無期労働契約の労働者に対する他法律の規定に基づく明示についても、同様にその旨を文書の交付等の方法により明示することとしても差し支えない。
7	無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時において明示された無期転換後の労働条件と、無期転換申込権が行使されて無期労働契約が成立した際に明示された労働条件が一致しなかった場合（例：無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時に月給 50 万円と明示されたが、無期労働契約成立後に月給 40 万円と明示された場合）、無期労働契約成立後の労働条件に沿って当初の明示から減額された賃金が支払われたときは、労基法 24 条違反が成立するのか。	就業規則により「別段の定め」をして、無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時に無期転換後の労働条件として明示された労働条件と、無期労働契約が成立した際に明示された労働条件が一致しない場合、当該変更の合理性は最終的には司法で判断されるものである。また、個別契約により「別段の定め」をして、無期転換後の労働条件として通知された労働条件と無期労働契約が成立した際に明示された労働条件が一致しない場合についても、その変更部分が就業規則で定める基準に達しないときを除き、当該変更が真の合意に基づくものは司法で判断されるものである。 無期転換後の労働条件が月給 50 万円であると司法で判断された場合は、労基法 24 条違反が成立する。

2. 法改正対応から見えてきた留意点

2-1. 労働条件の明示方法

労働条件通知書	
年 月 日	
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 契約の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・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（ ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定め同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 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）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 月 日（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き採用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等：（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コフレックス 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（有、無）
休 日	・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日：週 月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → 1か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 手当 円 / 計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）% 4 賃金締切日（ ）-毎月 日、（ ）-毎月 日 5 賃金支払日（ ）-毎月 日、（ ）-毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無、有（ ）） 8 昇給（有（時期、金額等）、無（ ）） 9 賞与（有（時期、金額等）、無（ ）） 10 退職金（有（時期、金額等）、無（ ））
退職に関する事項	1 定年制（有（ 歳）、無（ ）） 2 継続雇用制度（有（ 歳まで）、無（ ）） 3 前章支援等措置（有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業）、無（ ）） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有、無） ・中小企業退職金共済制度（加入している、加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（有（制度名）、無（ ）） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名（連絡先） ・その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほか、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）
※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

どのように明示する必要があるのか？

2-1. 労働条件の明示方法

	明示する事項	明示対象者	関係法令等	書面交付の有無
1	労働契約の期間に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 1 号	書面の交付が必要
2	契約更新する場合の基準（有期労働契約の場合）	有期	労基則 5 条 1 項 1 号の 2	書面の交付が必要
3	更新上限（改正点）	有期	労基則 5 条 1 項 1 号の 2	書面の交付が必要
4	無期転換申込機会（改正点）・※無期転換後の労働条件（改正点）	有期	労基則 5 条 5 項	書面の交付が必要
5	無期転換権が発生しない期間	特定有期	特定有期労働者労基則 5 条の特例を定める省令	書面の交付が必要
6	特定有期業務に関する事項（第一種特定有期労働者の場合）	特定有期	特定有期労働者労基則 5 条の特例を定める省令	書面の交付が必要
7	特定有期業務の開始日と完了日（第一種特定有期労働者の場合）	特定有期	特定有期労働者労基則 5 条の特例を定める省令	書面の交付が必要
8	就業の場所（雇い入れ直後）	すべて	労基則 5 条 1 項 1 号の 3	書面の交付が必要
9	従事する業務（雇い入れ直後）	すべて	労基則 5 条 1 項 1 号の 3	書面の交付が必要
10	就業の場所の変更の範囲（改正点）	すべて	労基則 5 条 1 項 1 号の 3	書面の交付が必要
11	従事する業務の変更の範囲（改正点）	すべて	労基則 5 条 1 項 1 号の 3	書面の交付が必要

※無期転換後の労働条件の明示（改正点）も労働条件明示ルールのもと書面明示が必要となる

2-1. 労働条件の明示方法

	明示する事項	明示対象者	関係法令等	書面交付の有無
12	始業・終業の時刻	すべて	労基則5条1項2号	書面の交付が必要
13	所定労働時間を超える労働の有無	すべて	労基則5条1項2号	書面の交付が必要
14	休憩時間	すべて	労基則5条1項2号	書面の交付が必要
15	休日	すべて	労基則5条1項2号	書面の交付が必要
16	休暇	すべて	労基則5条1項2号	書面の交付が必要
17	(労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項)	すべて	労基則5条1項2号	書面の交付が必要
18	賃金の決定(退職手当、臨時の賃金は除く)	すべて	労基則5条1項3号	書面の交付が必要
19	賃金の計算方法	すべて	労基則5条1項3号	書面の交付が必要
20	賃金の支払い方法	すべて	労基則5条1項3号	書面の交付が必要
21	賃金の締切りの時期	すべて	労基則5条1項3号	書面の交付が必要
22	賃金の支払の時期	すべて	労基則5条1項3号	書面の交付が必要
23	昇給に関する事項(昇給期間、昇給率、昇給の条件等)	すべて	労基則5条1項3号	書面の交付は必要ないが、口頭などで必ず明示が必要
24	昇給の有無	パート・有期	パート有期則2条1項	書面の交付が必要
25	退職に関する事項(解雇の事由を含む)	すべて	労基則5条1項4号	書面の交付が必要

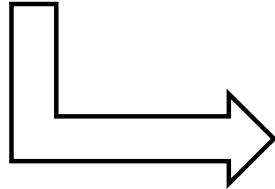
2-1. 労働条件の明示方法

	明示する事項	明示対象者	関係法令等	書面交付の有無
26	退職手当の決定、計算および支払方法、退職手当の支払いの時期（退職手当の定めが適用される労働者）	すべて	労基則 5 条 1 項 4 号の 2	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
27	退職手当の有無	パート・有期	パート有期則 2 条 1 項	書面の交付が必要
28	臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金額に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 5 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
29	賞与の有無	パート・有期	パート有期則 2 条 1 項	書面の交付が必要
30	労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 6 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
31	安全衛生に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 7 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
32	職業訓練に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 8 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
33	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 9 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
34	表彰及び制裁に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 10 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
35	休職に関する事項	すべて	労基則 5 条 1 項 11 号	定めがあれば明示が必要だが、口頭でも可
36	短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口相談窓口	パート・有期	パート有期則 2 条 1 項	書面の交付が必要

2-1. 労働条件の明示方法

就業規則の適用条項の記載で可能??

休日	・定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日：週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条



休日	就業規則●●条による
休暇	1. 年次有給休暇 就業規則▲▲条による 2. その他休暇 就業規則■●条による

2－1．労働条件の明示方法

<関連通達①>

「書面で明示すべき労働条件については、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」(平11.1.29基発第45号)

<関連通達②>

「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇・・・については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える労働の有無以外の事項について勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りる」
(平11.1.29基発第45号)

2－1．労働条件の明示方法

＜関連通達③＞

「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項については、就業規則と併せ、賃金に関する事項が労働者について確定し得るものであればよく・・・」(昭51.9.28基発第690号)

＜関連通達④＞

「退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないが、当該明示すべき事項が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである」(平11.1.29基発第45号、平15.10.22基発1022001号)

2-1. 労働条件の明示方法

就業規則の適用条項の記載で可能な項目①

	明示する事項	就業規則	
		労働者に交付している	労働者に交付していない (周知はしている)
		就業規則適用条項の記載	就業規則適用条項の記載
1	労働契約の期間に関する事項	可	不可
2	契約更新する場合の基準（有期労働契約の場合）	可	不可
3	更新上限（改正点）	可	不可
4	無期転換申込機会（改正点）	可	不可
5	無期転換権が発生しない期間	不可	不可
6	特定有期業務に関する事項（第一種特定有期労働者の場合）	不可	不可
7	特定有期業務の開始日と完了日（第一種特定有期労働者の場合）	不可	不可
8	就業の場所（雇入れ直後）	可	不可
9	従事する業務（雇入れ直後）	可	不可
10	就業の場所の変更の範囲	可	不可
11	従事する業務の変更の範囲	可	不可
12	始業・終業の時刻	可	可
13	所定労働時間を超える労働の有無	可 (所定労働時間を超える労働の有無の別が就業規則に規定されていれば)	不可
14	休憩時間	可	可
15	休日	可	可
16	休暇	可	可
17	(労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項)	可	可

2-1. 労働条件の明示方法

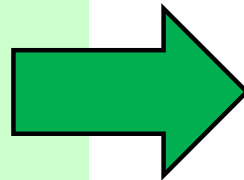
労働条件通知書に就業規則の適用条項の記載で可能な項目②

	明示する事項	就業規則	
		労働者に交付している	労働者に交付していない (周知はしている)
		就業規則適用条項の記載	就業規則適用条項の記載
18	賃金の決定（退職手当、臨時の賃金は除く）	可 (辞令等の組み合わせで賃金額が確定できれば)	可 (辞令等の組み合わせで賃金額が確定できれば)
19	賃金の計算方法	可 (労働者に適用される計算方法が確定できれば)	可 (労働者に適用される計算方法が確定できれば)
20	賃金の支払い方法	可	可
21	賃金の締切りの時期	可	可
22	賃金の支払の時期	可	可
23	昇給に関する事項（昇給期間、昇給率、昇給の条件等）	可	可
24	昇給の有無	不可	不可
25	退職に関する事項（解雇の事由を含む）	可	可
26	退職手当の決定、計算および支払方法、退職手当の支払いの時期（退職手当の定めが適用される労働者）	可	可
27	退職手当の有無	不可	不可
28	臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金額に関する事項	可	可
29	賞与の有無	不可	不可
30	労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項	可	可
31	安全衛生に関する事項	可	可
32	職業訓練に関する事項	可	可
33	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	可	可
34	表彰及び制裁に関する事項	可	可
35	休職に関する事項	可	可
36	短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	不可	不可

法改正対応で見えてきた留意点

《改正点》

- ・ 更新上限の明示
- ・ 無期転換申込機会の明示



《洗い出す点》

- ・ 現在の更新上限の確認
- ・ 無期転換権発生者の確認
- ・ 無期転換後の労働条件
- ・ 無期転換と定年の確認

◆見えてきた留意点

2-2. 更新上限条項の設定

2-3. 無期転換と定年

2-4. 無期転換後の労働条件

2-5. 定年延長と不利益変更

2－2. 更新上限条項の設定

労働条件通知書に更新上限の明示を行うにあたって

⇒当初から更新上限条項が存在してる場合

⇒契約更新時に新たに更新上限条項を加える場合

⇒当初から更新上限条項が存在してる場合

- ・そのまま労働条件通知書に更新上限を明示できる！
- ・明示内容のまま、雇止めも原則は可能
- ・ただし、更新上限を超えた契約更新の期待がある場合、雇止め法理が適用される可能性あり！

2-2. 更新上限条項の設定

雇止め法理(労働契約法19条)

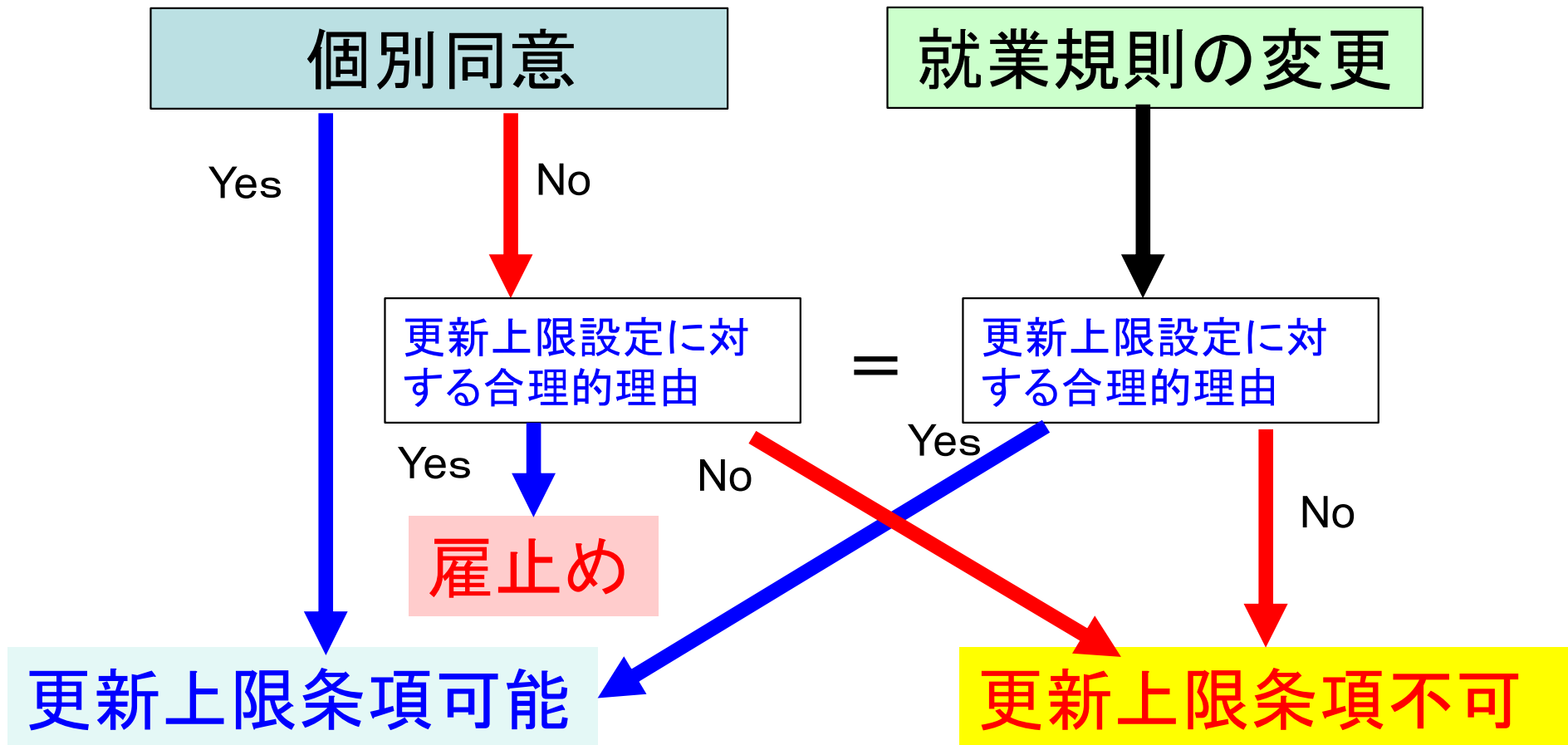
対象となる 有期労働契約	次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。 2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。
要件と効果	上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

厚生労働省パンフレット より抜粋

2-2. 更新上限条項の設定

⇒ 契約更新時に新たに更新上限条項を加える場合

- ・労働条件の不利益変更と同様の考え方が必要



2－2．更新上限条項の設定

1．個別同意の留意点

1. 諾否を判断するための十分な情報提供
 - ・上限を設ける必要性、・上限を設ける理由（業績悪化、業務がなくなる 等）
2. 検討するための時間を与える
3. 代償措置（賃金の引き上げ等）

2．更新上限不同意⇒雇止めの留意点

もともと更新上限がない状態は「更新に対する合理的期待」があるので、契約更新の際、次回の労働条件（更新上限が付された労働条件）について合意に至らず、結果的に雇止めを実施する場合は雇止め法理（労契法19条2号）が適用される。この場合、雇止めの有効性の判断は、新たな労働条件の合理性（更新上限が付された労働条件の合理性）の有無であり、これは就業規則の変更の合理性に対する判断要素と同様のものとなる。

2－2．更新上限条項の設定

3．更新上限条項設定の合理性の判断要素

1. 更新上限を必要とする理由
2. 更新上限の必要性の程度
3. 更新上限の期間とその根拠
4. 更新上限を避けるための手段の有無
5. 労働者に対する更新上限の必要性の説明状況、交渉状況
6. 早期無期化制度、正社員登用制度の導入

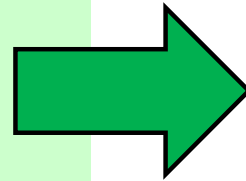
4．更新上限を導入後の留意点

1. 契約更新等のタイミングで改めて更新上限について説明をする
2. 更新上限を設けている会社の状況が変わっていないことの説明
3. 説明資料の保管
4. 更新上限を超えた特例的な更新を安易に行わない(更新上限の形骸化)

法改正対応で見えてきた留意点

《改正点》

- ・ 更新上限の明示
- ・ 無期転換申込機会の明示



《洗い出す点》

- ・ 現在の更新上限の確認
- ・ 無期転換権発生者の確認
- ・ 無期転換後の労働条件
- ・ 無期転換と定年の確認

◆見えてきた留意点

2-2. 更新上限条項の設定

2-3. 無期転換と定年

2-4. 無期転換後の労働条件

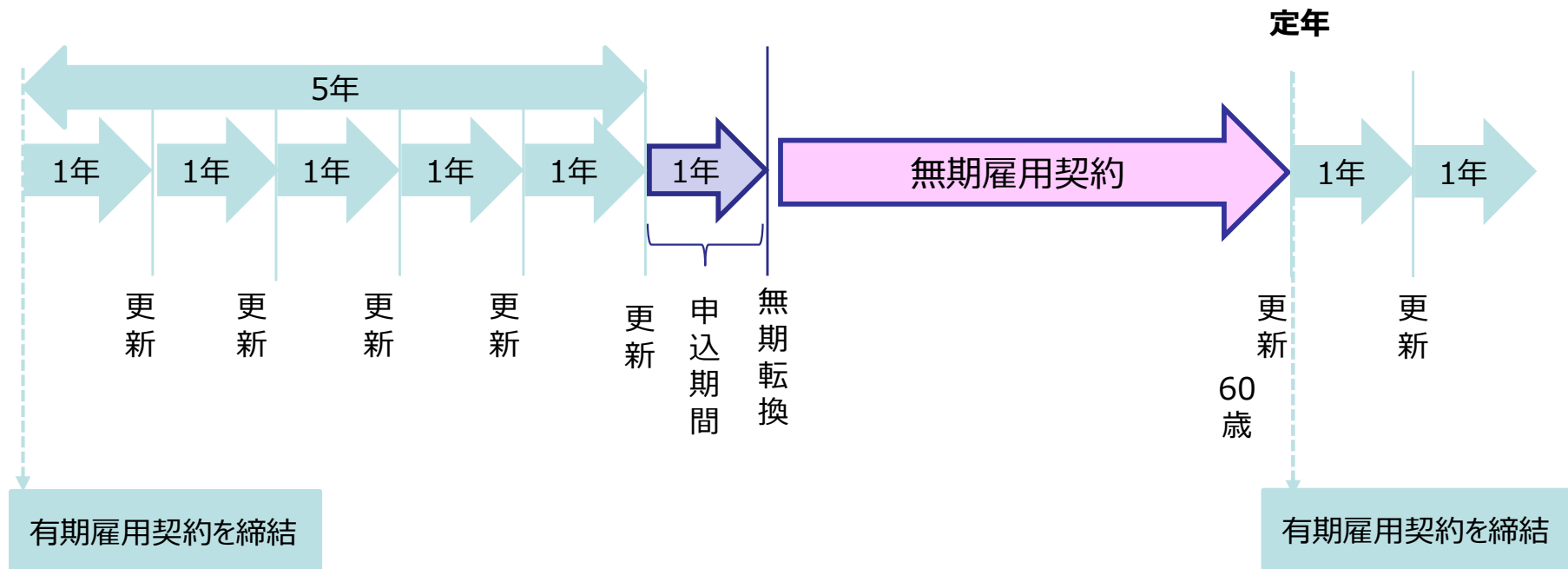
2-5. 定年延長と不利益変更

2－3．無期転換と定年

無期転換後の定年制度適用

更新上限のない有期契約社員を長期的に雇用している場合、いずれ必ず無期転換権が発生することになる。契約社員の就業規則等に定年や上限年齢の定めがない場合、無期転換者の年齢による契約の終了を予定することができなくなる。

なお、契約社員の就業規則等に「契約更新の上限年齢」のみ規定されている場合、無期転換者については「契約更新の上限年齢」は当てはまらないので、改めて無期転換者用の定年について定める必要があると考えられる。



2－3. 無期転換と定年

無期転換後の定年制度を設けるうえでの最低限のルール

◆高齢者雇用安定法第8条

事業主がその雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをする場合には、当該定年は、**60歳**を下回ることができない。

◆高齢者雇用安定法第9条

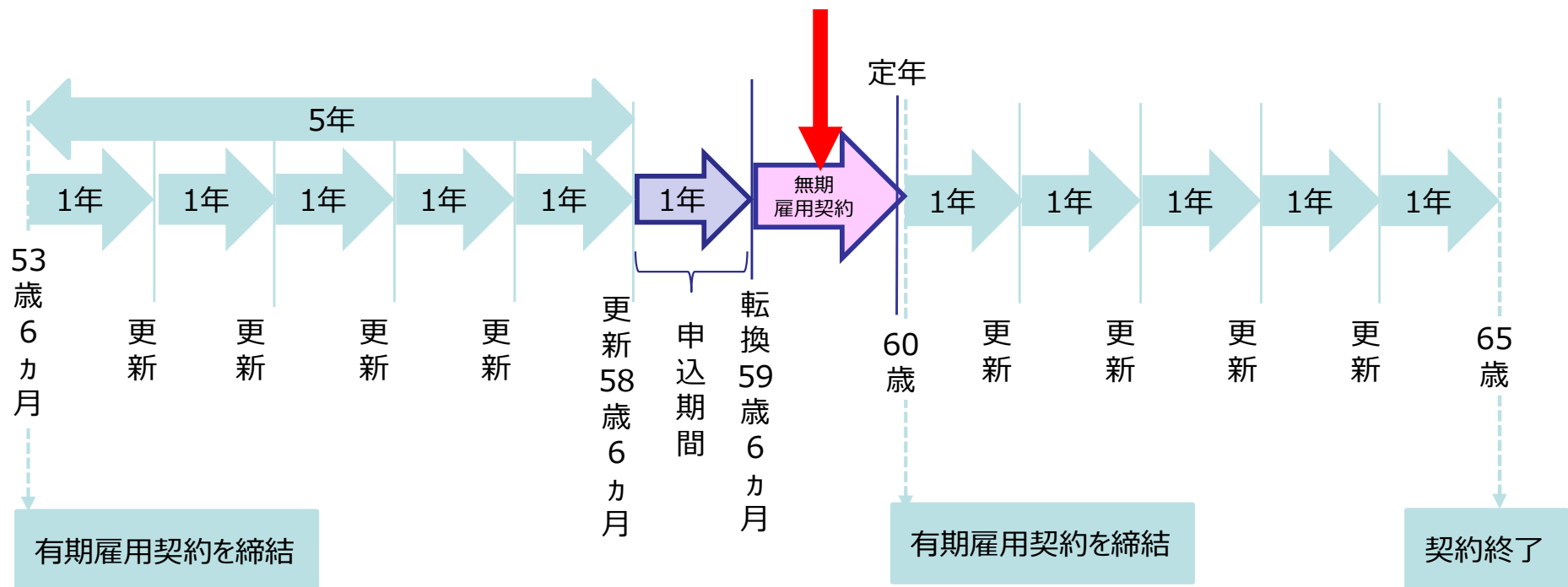
定年(65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

1. 当該定年の引上げ
2. **継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入**
3. 当該定年の定め廃止

2-3. 無期転換と定年

無期転換者に60歳定年を設けることができるのか??

6カ月の無期契約期間??



2－3. 無期転換と定年

有期契約のまま60歳(無期雇用契約者の定年年齢)を迎えた労働者への対応

有期契約労働者の更新上限年齢は設定できるのか??

⇒ 判例では65歳の更新上限は有効と判断された！

◆ 日本郵便(期間雇用社員雇止め)事件(最判平成30年9月14日)

有効と認めた理由の中に以下ものが挙げられている。

① 高齢者雇用安定法に抵触しない

高齢者雇用安定法が定年を定める場合には60歳を下回ることができないとし、65歳までの雇用を確保する措置を講ずべきことを事業主に義務付けており(8条, 9条1項), 本件上限条項はこれに抵触しない。

② 無期雇用社員とのバランス

無期雇用社員の定年が満60歳とされ、定年退職後に継続して就労する者は、老齢再雇用社員就業規則に基づき、雇用期間を1年として再雇用しこれを更新することとしているが、こちらの社員についても、満65歳に達した日以後の最初の3月31日が到来したときには、有期労働契約の更新を行わない旨定めている。

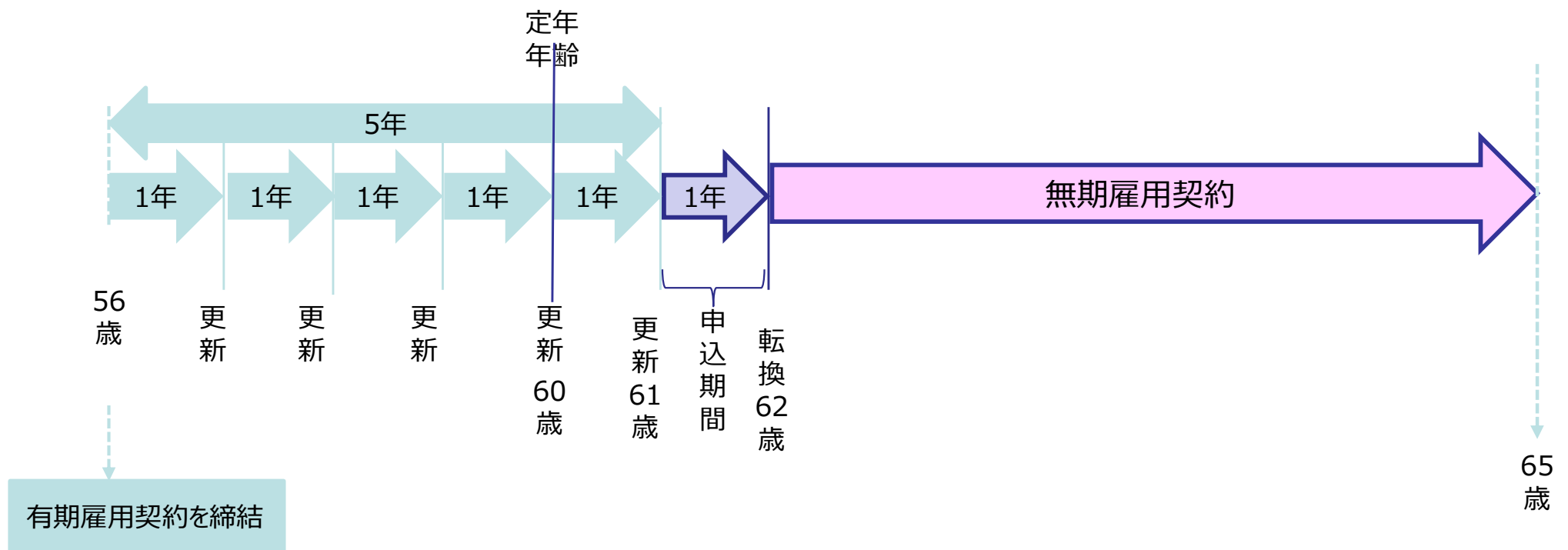
以上のことを反対に解釈すると、65歳未満の上限年齢の設定であれば認められなかったのではないかと考えることはできないか。

2－3．無期転換と定年

有期契約のまま60歳（無期雇用契約者の定年年齢）を迎えたえた労働者への対応

有期契約の者に60歳の更新上限年齢を設けなかった場合、有期契約のまま、無期雇用契約者の定年年齢を迎える者も出てくる

この場合、60歳から65歳までに間に無期転換権が発生し、定年等の契約の上限を設けないと、無制限に雇用が継続してしまうことになる。そこで、60歳以降に無期転換したものに対する65歳を定年とする制度を設ける方法が考えられる。

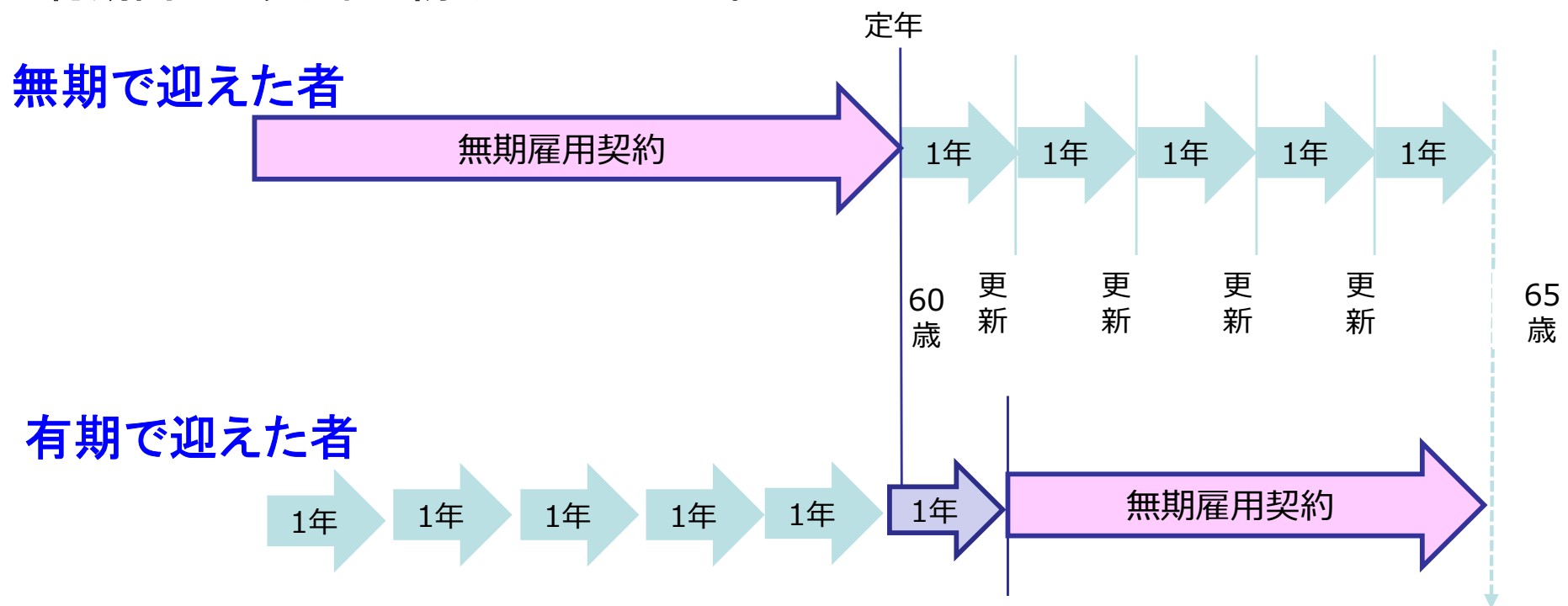


2－3. 無期転換と定年

有期・無期すべて契約社員は65歳定年とする考え方

無期転換で定年を迎えた者は65歳までのすべての期間、定年再雇用という有期契約となるが、有期契約のまま、60歳を迎えた者はその後、いずれかのタイミングで65歳までの間で無期契約期間が発生することになるので、アンバランスが発生する。

以上のことを考慮すると契約社員は「有期・無期一律65歳定年」という方法が考えつく。こうしておけば、前述したように、無期転換後にすぐに定年を迎えて、超短期の無期契約期間という矛盾も防ぐことができる。

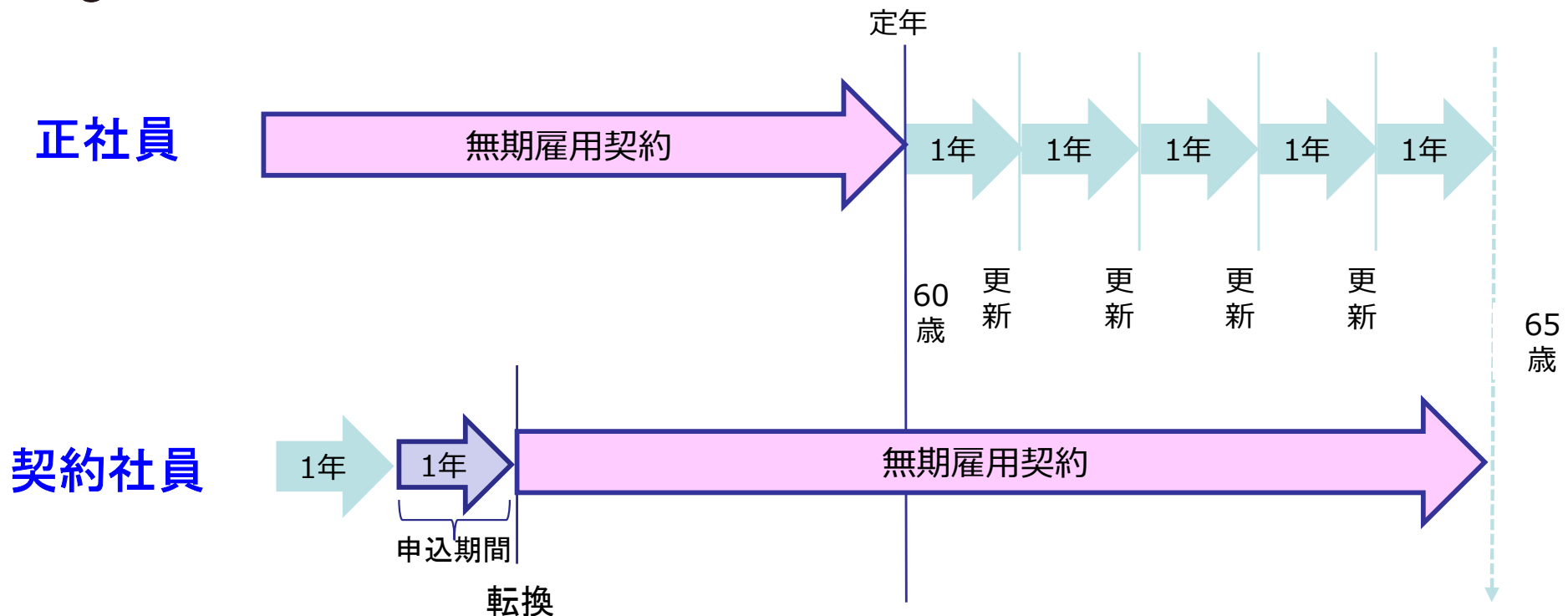


2－3．無期転換と定年

契約社員、一律65歳定年の問題点

正社員との対比において、正社員は65歳まで有期契約の定年再雇用なのに契約社員は無期契約で65歳まで雇用されるというアンバランスが発生する。

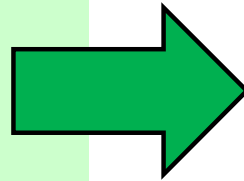
また、正社員は60歳以降の定年再雇用により賃金等の労働条件が低下する場合、65歳定年となった契約社員の60歳以降の労働条件をどう考えるのか。低下させるのか？低下を試みてもそもそも年齢のみを理由に低下は可能なのか？などの問題点も発生する



法改正対応で見えてきた留意点

《改正点》

- ・ 更新上限の明示
- ・ 無期転換申込機会の明示



《洗い出す点》

- ・ 現在の更新上限の確認
- ・ 無期転換権発生者の確認
- ・ 無期転換後の労働条件
- ・ 無期転換と定年の確認

◆見えてきた留意点

2-2. 更新上限条項の設定

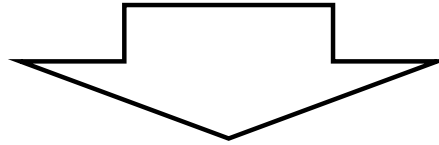
2-3. 無期転換と定年

2-4. 無期転換後の労働条件

2-5. 定年延長と不利益変更

2－4．無期転換後の労働条件

有期契約労働者の労働条件



契約期間以外は
すべて引き継ぐ

無期転換後の労働条件

ただし⇒ 無期転換前の有期労働契約において、正社員との間に不合理と認められる待遇差がある場合（パート有期法8条違反）に、その待遇差を無期転換後も維持していると、その無期労働契約においても不合理と判断された裁判例もある。 ※井関松山製造所事件

今回の改正においても、無期転換後の労働条件を明示する際に、労働条件を決定するにあたって他の労働者との均衡を考慮した事項の説明をするように努めなければならないことになっている。

無期契約労働者と正社員の待遇差を確認する必要がある！

2－4．無期転換後の労働条件

不合理な待遇の禁止

第8条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者との待遇の間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

- 待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（※1）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（※2））を考慮して判断されます。
 - ※1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など。
 - ※2 職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との交渉の経緯など。

厚生労働省パンフレット「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」より抜粋

2－4．無期転換後の労働条件

名古屋自動車学校事件の最高裁判決

令和4年(受)第1293号地位確認等請求事件・令和5年7月20日 最高裁判所第一小法廷 判決

<下級審>

原告は同学校の元職員2人で、定年前と再雇用後とで業務内容が同じであるにもかかわらず、再雇用後の基本給が大幅に減額されたのは不当であるとして、差額の支払いを求めた事件。1審(名古屋地裁)判決では、2人の賃金は「労働者の生活保障の観点から看過しがたい水準に達している」と指摘し、同じ業務内容で基本給が定年退職時の6割を下回ることは、当時の労働契約法第20条(現行パート・有期労働法第8条、第9条)が禁じる不合理な待遇格差に当たるとし、2審(名古屋高裁)判決でも1審判決を支持し、学校側に定年前後の給与差額の支払いを命じた。

<最高裁判決>

原審判決の判断に当たっては、当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給する目的を踏まえて検討すべきとし、正職員の基本給及び賞与につき、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を何ら検討せず、また、嘱託職員の基本給及び賞与についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していないとして、本件を名古屋高裁に差し戻した。

2－4．無期転換後の労働条件

判決から見た留意点

①基本給等の単純な低下率では判断しない。相違がある待遇の性質・目的を踏まえて判断することの重要性を**改めて**示した！！

下級審が示していた「基本給等の60%以下の部分是不合理」とする判断により、理屈はわからなくても「基本給の格差60%以上はリスクがある」と考えざるを得なかったが、この判決により単純な低下率ではなく、基本給等の性質・目的を明確にし、待遇差がある場合には、当該性質・目的に照らして相違が不合理なものかを判断するこの重要性が改めて示された。

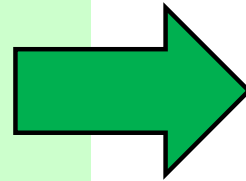
②不合理性の判断要素となる労使交渉（組合のない会社では労使間の話し合い）については、その結果だけに着目するのではなく具体的な**経緯**を勘案すべき！！

正社員と非正社員間、さらには若手・中堅・高年齢層という世代間において、企業内の賃金のバランスをいかにとっていくかという問題について、労使間での十分な話し合いが必要であり、そのプロセスを重視する。

法改正対応で見えてきた留意点

《改正点》

- ・ 更新上限の明示
- ・ 無期転換申込機会の明示



《洗い出す点》

- ・ 現在の更新上限の確認
- ・ 無期転換権発生者の確認
- ・ 無期転換後の労働条件
- ・ 無期転換と定年の確認

◆見えてきた留意点

2-2. 更新上限条項の設定

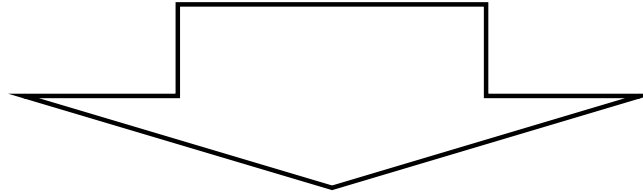
2-3. 無期転換と定年

2-4. 無期転換後の労働条件

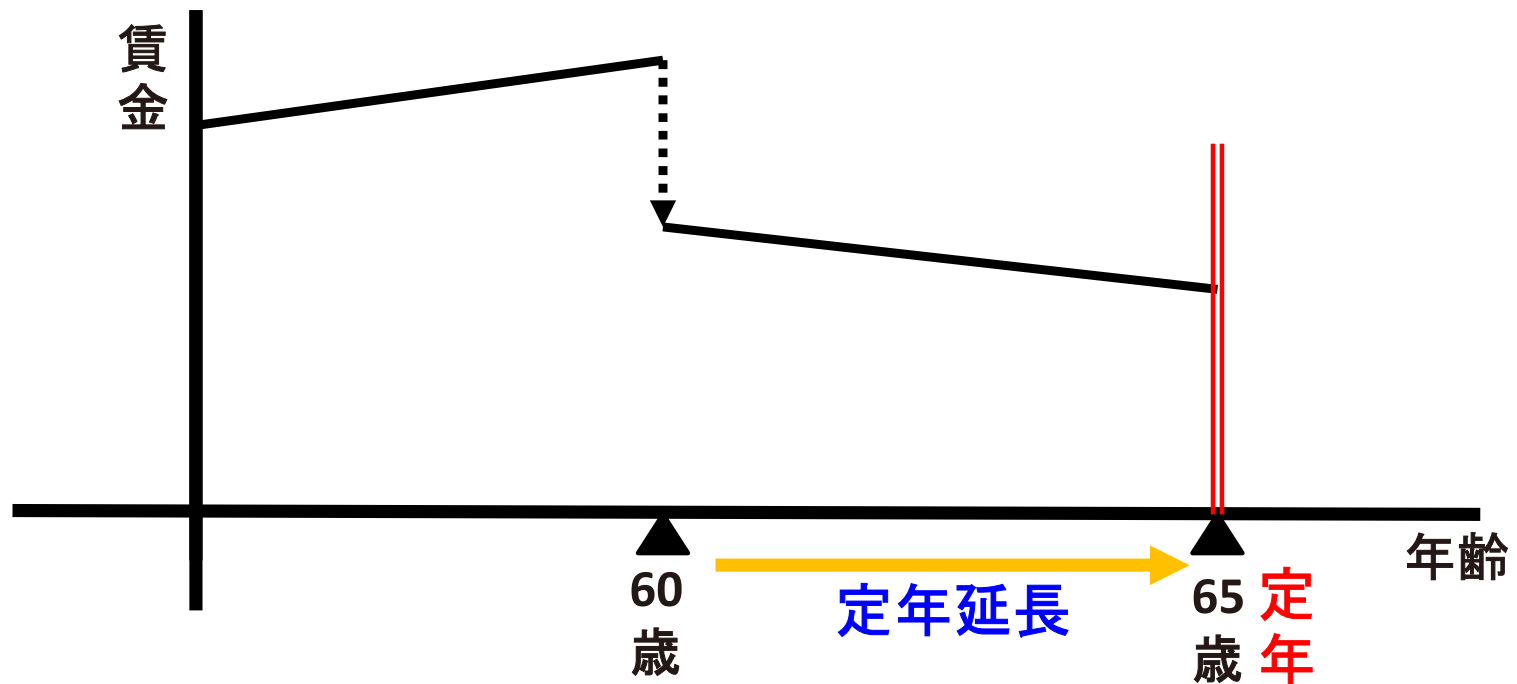
2-5. 定年延長と不利益変更

2-5. 定年延長と不利益変更

60歳定年を65歳定年に延長



60歳以降の賃金の減額は不利益変更か??



2－5．定年延長と不利益変更

「不利益変更^①に該当する」という見解と、「不利益変更^②に該当しない」という見解がある

「不利益変更^①に該当する」とする見解

延長した期間の賃金を引き下げる場合、新しい制度ではあるが従前よりも不利益な賃金体系となるため、労働条件の不利益変更として検討する必要がある。この場合、労働者の個別同意をとるか、就業規則の変更により、賃金を低下するか、一般的な不利益変更の対応が必要となる。

「不利益変更^②に該当しない」とする見解

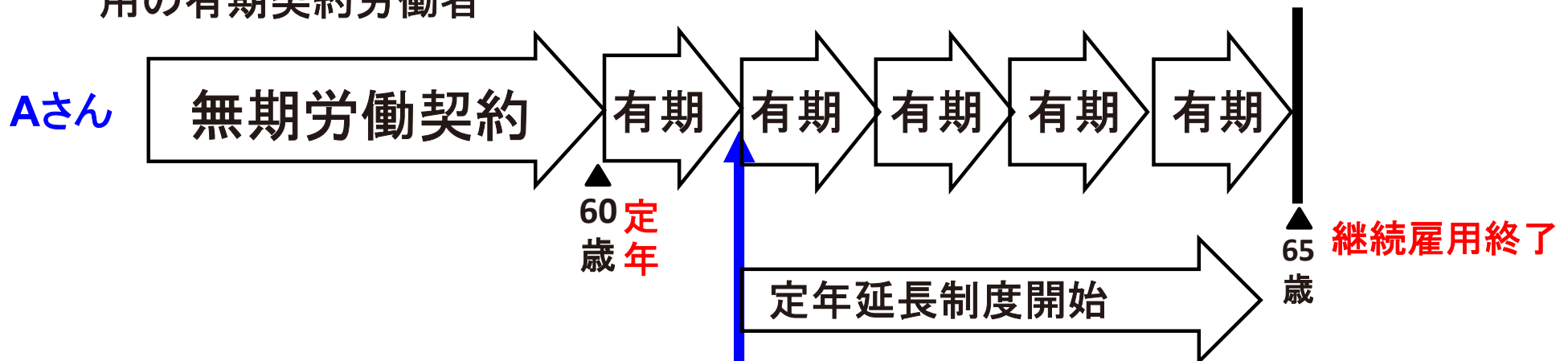
従前の定年までの労働条件は不利益に変更されておらず、定年を引き上げた以降の労働条件は新設したものとみることができ、不利益変更とはならない。

いずれの見解であっても、延長された定年までの賃金が高年齢雇用安定法が定める雇用義務年齢までの労働意思を削がせるものであってはならないと解され、定年再雇用時に許容される待遇差を超えた賃金低下をすることはできないと考えられる。

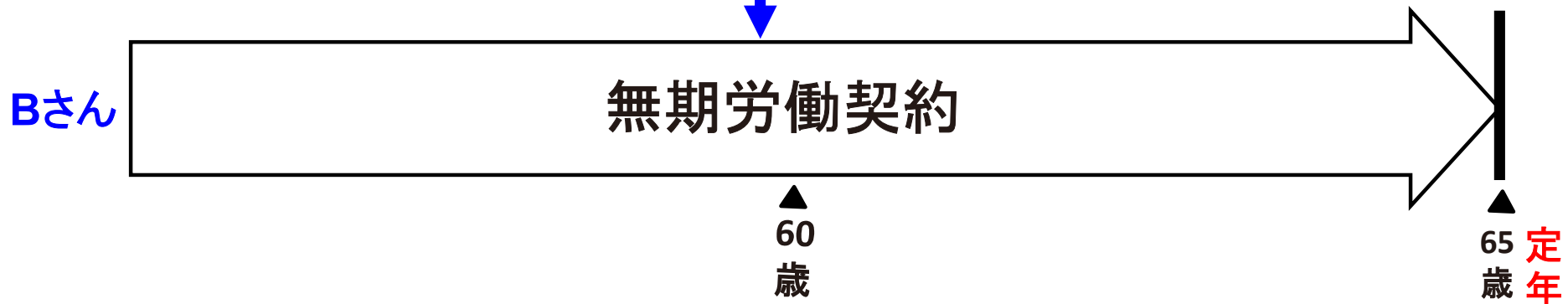
2-5. 定年延長と不利益変更

定年延長導入が引き起こす留意点

定年延長制度を開始の1年前に60歳を迎えた労働者は60歳以降は定年再雇用の有期契約労働者



定年延長制度を開始後、60歳を迎えた労働者は65歳まで無期契約



ご清聴ありがとうございました

社会保険労務士法人 大野事務所
<https://www.ohno-jimusho.co.jp/>