

2024 年 4 月からの労働条件通知書に関する法改正について

労働条件通知書とは

労働条件通知書とは、労働基準法第 15 条に定められる「労働条件の明示義務」に基づいて労働者に交付する文書を指し、同法では労働時間や賃金、休暇など明示しなければならない事項が定められています。

明示すべき事項

明示すべき労働条件明示については、以下のように定められています。

【書面での明示が必要な項目】

- ①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③就業の場所及び従事すべき業務
④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 ⑤賃金、昇給
⑥退職 ※昇給については書面に限らない

【会社が定めを設ける場合には明示が必要となる項目】

- ⑦退職手当 ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 ⑩安全及び衛生 ⑪職業訓練 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助 ⑬表彰及び制裁 ⑭休職

改正により追加される明示事項①

2024 年 4 月 1 日以降、「就業場所と業務の変更の範囲」について労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことです。配置転換や出向、テレワークなどにより就業場所や仕事内容が変わる可能性がある場合は、以下の例のようにその内容をそれぞれ具体的に示す必要があります。

2024 年 4 月から、入社・労働条件変更などの際に交付する労働条件通知書について、必要な記載事項の法改正があります。

▶就業場所

雇入直後：本社（東京都〇〇〇〇）

変更の範囲(例 1)：〇〇支店、在宅勤務の就業場所

変更の範囲(例 2)：本社及び全ての支店、営業所

▶業務

雇入直後：営業および営業事務

変更の範囲(例 1)：繁忙期等に出荷業務を担当する

変更の範囲(例 2)：会社内での全ての業務

改正により追加される明示事項②

有期雇用契約の場合に以下の明示事項が追加されます。

(1) 更新上限の有無、内容

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（有期労働契約の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が必要になります。

更新上限の有無（無・有（更新 10 回まで／通算契約期間 5 年まで））

(2) 無期転換申し込みができる旨の明示と、無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。また、「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

適用のタイミング

今回の改正は、2024 年 4 月 1 日以降に締結される労働契約から適用されます。そのため、2024 年 3 月 31 日以前に労働契約を締結する場合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す。

「2ヶ月以内の有期雇用」が 社会保険加入対象となる法改正

はじめに

現在段階的に「社会保険の適用拡大」が行われており、パート・アルバイトも企業規模により徐々に加入対象となっていますが、一方で労働時間が通常の労働者と同様であっても被保険者とされない例外的な者もいます。2ヶ月以内の有期雇用契約で働く労働者は社会保険の加入対象外であることから、これを根拠に当初社社会保険に加入しない、という手法が一般に行われていましたが、2022年10月からこの取り扱いについて一部法改正がありました。以下有期雇用契約の社保加入の注意点について解説します。

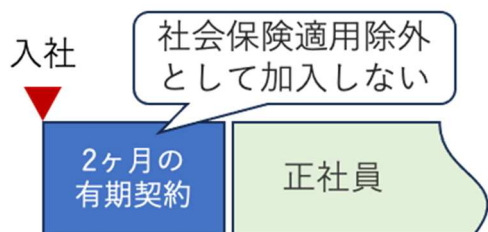
被保険者とされない人

以下の人は、労働時間が正社員と同様であっても被保険者となりません。

1. 日雇いの人
2. 2カ月以内の期間を定めて使用される人
3. 所在地が一定しない事業所に使用される人
4. 季節的業務（4ヶ月以内）に使用される人
5. 臨時的事業の事業所（6ヶ月以内）に使用される人

中でも2については、社会保険加入を合法的に免れる手段として以下のような使われ方をしてきました。

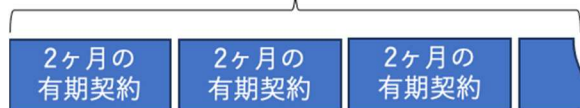
▶入社してすぐ退職した場合、社会保険の手続きが煩雑になるので、当初2ヶ月を有期雇用契約とする。



▶社会保険に加入しないために、2ヶ月の有期雇用契約を繰り返す。

2ヶ月以内の有期雇用契約は社会保険対象外というルールについて、2022年10月に法改正が行われています。その注意点について解説します。

2ヶ月の有期契約を繰り返して
社会保険に加入しない



※これは間違った解釈で、実際は有期契約を更新した3ヶ月目から社会保険加入対象となります。

法改正の内容

2022年10月から、当初の雇用期間が2ヶ月以内であっても、以下のいずれかに該当する方は雇用期間の当初から社会保険の加入となります。

1. 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
2. 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

つまり、形式上は有期契約だがその契約内容が更新を前提としている、または更新の可能性がある場合は、2ヶ月以内の有期雇用契約であっても社会保険に加入しなければならないということです。逆にいうと、2ヶ月以内の有期契約を理由に社会保険加入対象から外すことができるのは、「契約更新をしない契約」の場合のみ、という点に注意が必要です。

社会保険の今後

2024年10月からは51人以上の事業所においてパート等も社会保険加入対象になり、中小企業がこの適用拡大に該当するケースも増えるでしょう。今回の「有期雇用契約の社保適用」ルールからも分かるように、今後はさらに「常時働く人は原則として社会保険加入対象とする」という方向へ向かっていくでしょう。

退職代行業者から連絡があったら

退職代行サービスから突然従業員の退職について連絡があった場合、どのように対応すれば良いのでしょうか。退職代行サービス業者の種類を含め解説します。

はじめに

近年、従業員の代わりに退職連絡を請け負う「退職代行サービス」が増えています。見ず知らずの業者から所属する従業員の退職を突然通告されて戸惑うことのないよう、法的な解説と対策について解説します。

自己都合退職の法的なルール

従業員の自己都合退職について、日本では慣習、あるいは就業規則におけるルールとして「1ヶ月～2ヶ月前の申し出」が一般的ですが、実はその期間に法律的な根拠はありません。自己都合退職については、民法の以下の規定により「2週間前」がルールとなります。

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から二週間を経過することによって終了する。(民法 627 条 1 項)

一方で、会社からの解約の申し入れ＝解雇は労働基準法等において 30 日以上前の予告、並びに合理的な理由が求められます。労働契約の解約については以下のような対比が成り立ちます。

▶労働契約の解約についての制限の違い

	会社から	従業員から
予告期間	30 日以上前	14 日以上前
合理的理由	必要	不要

退職代行サービスとは

退職代行サービスとは、文字通り退職の連絡を代行するサービスですが、そのサービス業者には下記のパターンがあります。

1. 弁護士事務所

弁護士事務所はクライアントと委任契約を結ぶことで

本人を代理することができます。この「代理」の場合、弁護士は本人に代わって金銭交渉などの法律行為を行うことができるため、退職の際に未払い残業手当や有給休暇の消化などの交渉をされる場合もあるでしょう。

2. 民間の退職代行サービス会社

弁護士でない民間の退職代行サービスは前述の「代理」をすることができず、「使者」として本人の意思を伝えることまでしかできません。民間の退職代行サービス会社から金銭やその他退職に関する条件について交渉されても、「代理権のない業者と交渉はしない。本人と交渉する」と拒否して良いでしょう。通常、その後の保険証や貸与物の返却、退職届の提出などは本人から郵送により行われます。

3. 退職代行ユニオン

合同労働組合、いわゆるユニオンの中には、退職代行を行うものがあります。この場合、退職代行を「団体交渉権に基づく団体交渉」として行ってくることになり、弁護士同様にその他の金銭的な権利主張をセットで行ってくることもあるでしょう。

退職代行への対策

退職代行への基本的な対策は「慰留せずにできるだけ穏便に早期解決を図る」ことに尽きます。法律的には会社の同意が不要で、一方的に退職できるにも関わらず退職代行サービスを利用するということは、自分で退職を申し出にくい何らかの事情があるということです。「お金をかけて他者に代行してもらってまで辞めたい人」を引き留めても翻意する可能性は低く、むしろ交渉が長引くことで更なる金銭交渉や退職の連鎖につながるリスクが高まります。

まずは退職代行者の属性と要求内容を冷静に確認し、できるだけ早めに対応をしましょう。