



今回は、2024年4月から変更されます、労働条件通知書の記載事項が追加になりますのでご紹介させていただきます。

2024年4月より労働条件の明示事項が変更

社労士法人ミナジン

社員の方は雇い入れた際には、労働条件を明示する必要があるのはご承知のことと思います。この明示しなければならない事項は法令により決まっておりますが、2024年4月より明示しなければならない事項が変わります。

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての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

有期労働契約の締結時と更新時

2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

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 4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1. 就業場所・業務の変更の範囲の明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2. 更新上限の明示

【労働基準法施行規則5条の改正】

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。

更新上限を新設・短縮する場合の説明【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**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)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3. 無期転換申込機会の明示

【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3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。

4. 無期転換後の労働条件の明示

【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、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)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 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、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

イメージ		(一般労働者用; 常用、有期雇用型)		
労働条件通知書		年	月	日
職名	事業場名称・所在地 使用者 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)			
特記事項	特記事項は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1. 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はない・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選択状況 ・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)) 【労働契約法に定める同一の労働者との間でその通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の回数】 ※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)の締結を申込みしたときは、本契約期間の末日(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。この場合の本契約期間の労働条件は変更がなされず、無・有(別紙の別記)】 【有期労働契約労働法による特別の労働条件の場合】 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 定年退任を期して雇用されている期間			
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別の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日: 完了日:)			

MINAGINE NEWS LETTER

発行: 株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所: 〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ヲヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp

[Web] <https://minagine.co.jp>