

2024 年 4 月から追加される労働条件の通知事項

平成 25 年 4 月に始まった、有期労働契約が通算 5 年を超えると発生する無期転換申込権について、法制度を知らない企業及び労働者が多いことが問題とされていました。

それを受けて改正された労働基準法施行規則及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（以下、基準）」により、令和 6 (2024) 年 4 月 1 日から、雇入れ時全般と、有期労働契約の契約更新時に通知すべき事項が追加されます。

施行まで 10 カ月ほどありますが、自社のルールを事前によくご確認のうえ、運用を決めるようにしてください。詳細は下図に沿って説明します。

①業務の変更の範囲

労働者の雇入れ時（無期・有期かかわらず）と、有期労働契約の更新時に、既に規定がある「就業場所」「業務の内容」に加え、「業務の変更の範囲」を明示することになります。リーフレットによると、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。

その後の配置転換が労働契約外だとの主張をされないように、明示するときの記載内容を事前に検討する必要があります。

②更新上限の有無と内容

一般的に更新上限とは、通算契約期間または更新回数で設定されます。労働条件通知書の記載案では「更新〇回まで」「通算契約期間〇年まで」となっています。更新が複数回に及んだとき、現時

点の契約が何回目（何年目）なのか分かりにくければ、必要に応じて記載の工夫が必要と思います。

また、更新上限を定めている場合、更新上限を過ぎた労働契約は制度上では存在しないこととなりますが、実態として更新上限を超えた有期労働契約を締結している（または契約なしで勤務してもらっている）ケースがあります。

更新上限を超え、さらに 5 年を超えた場合には次の③④の記載をするべきと考えます。

なお基準では、労働契約締結後に更新上限を新たに設定したり、既に導入済みの更新上限を短縮したりする場合には、理由を労働者にあらかじめ説明する義務も新設されています。

③無期転換申込みに関する事項

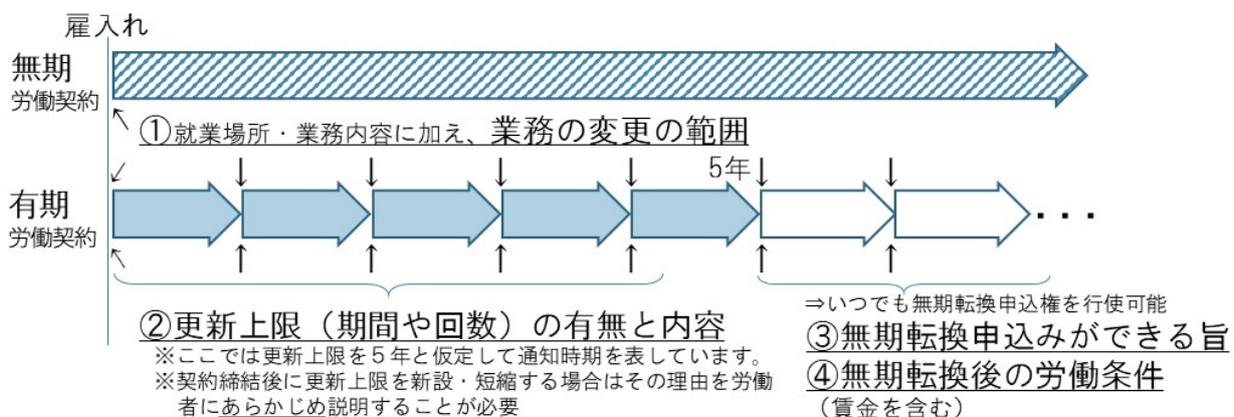
④無期転換後の労働条件

③④は、無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結時とその後の更新時に明示することになります。そうすると、これまで無期転換申込権の発生時期を管理していなかった企業では、契約を通算し無期転換権を把握する事務が増えることとなります。

特に、有期契約の終期を年度末などに合わせており、5 年超の時期が契約内に到来するような事業場では、どの時点で無期転換申込権が発生するのかよく確認しておく必要があります。

※①②は求人の際にも明示するよう、職業安定法の省令改正もなされる予定です。

図：2024年4月から新たに明示が必要な労働条件とその時期



労働条件通知書については、現時点においても最新版のご確認をお願いします。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/> ※本記事の無断転載は禁止です。

Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX 03-3369-2711