



2024年4月からの

労働条件明示のルール

が変わります

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示

2

更新上限の明示

3

無期転換申込機会の明示

4

無期転換後の労働条件の明示

労働基準法第15条(労働条件の明示)

書面の交付による明示事項

- ①労働契約の期間(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)
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準(更新の基準) ※
- ③就業の場所・従事する業務の内容
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む)

口頭の明示でもよい事項

- ①昇給に関する事項
- ②退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ③臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ④労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑤安全衛生に関する事項
- ⑥職業訓練に関する事項
- ⑦災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑧表彰、制裁に関する事項
- ⑨休職に関する事項

※ 6か月契約、1年契約などの期間の定めのある契約(有期労働契約)を結ぶ場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示する必要があります。

①明示する「更新の有無」の具体例

- *自動的に更新する
- *更新する場合があります
- *契約の更新はしない 等

②明示する「判断の基準」の具体例

- *契約期間満了時の業務量
- *労働者の勤務成績、能力
- *会社の経営状況
- *従事している業務の進捗状況 等

注

2024年(令和6年)4月1日より「書面の交付による明示事項」に

- ① 就業場所・業務の変更の範囲(全労働者について)
- ② 更新上限の明示(有期契約労働者について)
- ③ 無期転換申込機会の明示(有期契約労働者について)
- ④ 無期転換後の労働条件の明示(有期契約労働者について)

が追加されます。2024年(令和6年)4月1日以降に労働契約を締結する際は注意願います。

R6.4
改正

1 就業場所・業務の変更の範囲の明示(全ての労働者が対象)

POINT：すべ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明示する。

◎有期労働契約：契約期間に定めのある労働のこと（○か月契約、○年契約）

◎無期労働契約：契約期間に定めのない労働のこと

【記載例①】

▶ 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

【記載例②】

▶ 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

2 更新上限の明示

- ① POINT：有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに明示する。

・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

-
- ② ※これから更新上限を新設・短縮しようとする場合・・・

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です。

- ◎ 「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。

・更新の上限の明示内容

『通算契約期間の上限は2年間とする』

①

1回目の1年契約

- 労働契約締結時に労働条件を明示
 - ・ 変更の範囲
 - ・ 更新上限
 - ・ その他の明示事項※1

2回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
〔明示事項は1回目の1年契約と同じ〕

②

・更新の上限を新設する理由の事前説明

『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』

・更新の上限を明示する内容

『通算契約期間の上限は4年間とする』

1回目の1年契約

- 労働契約締結時に労働条件を明示
 - ・ 変更の範囲
 - ・ その他の明示事項※1

2回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
〔明示事項は1回目の1年契約と同じ〕

更新上限を新設する
就業規則の変更等

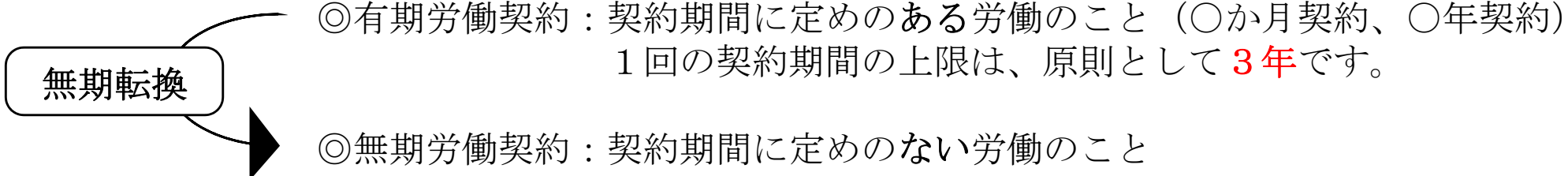
3回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
〔1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加〕
 - ・ 更新上限

4回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
〔1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加〕
 - ・ 更新上限

3 無期転換申込機会の明示



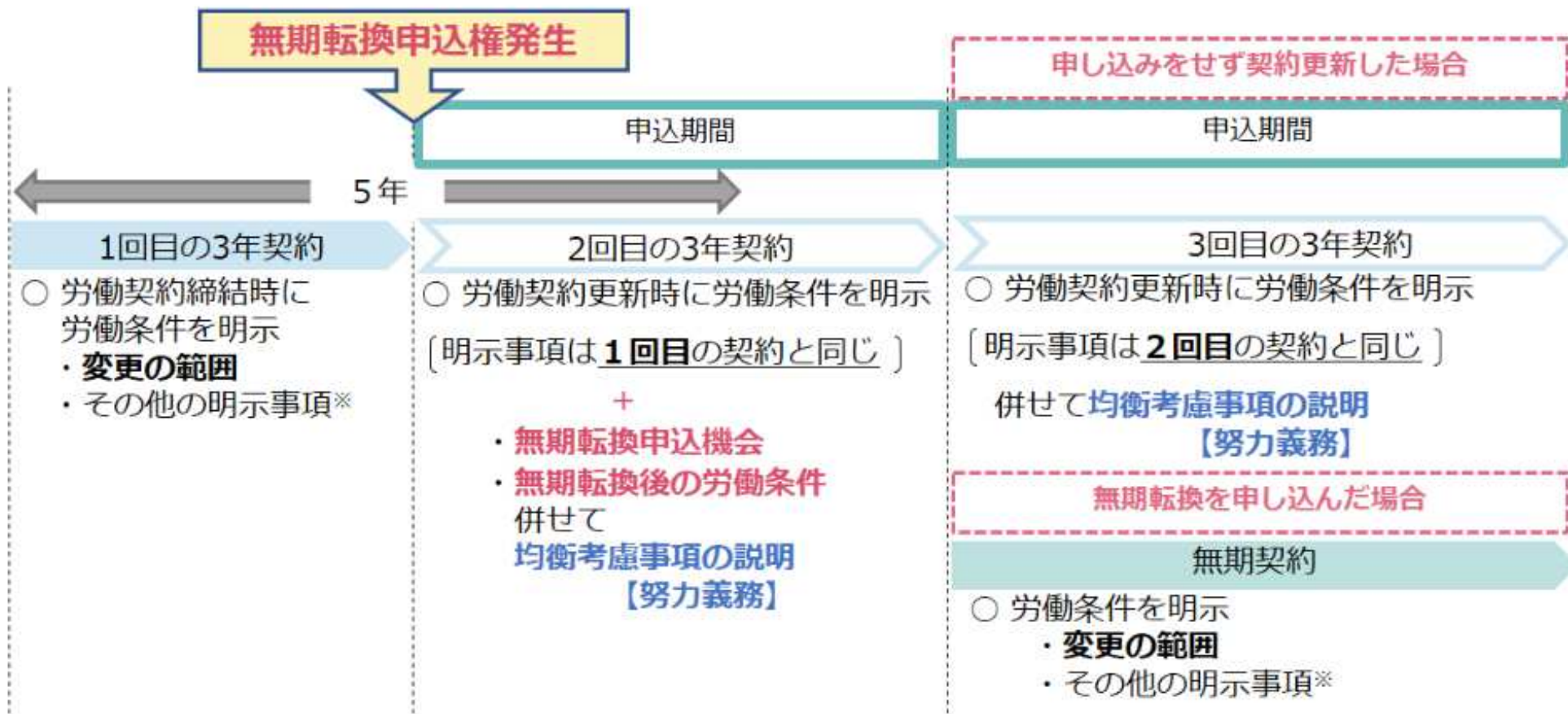
無期転換ルール

- 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。



1枚目

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※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</p> <p>1 契約の更新の有無</p> <p>[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <p>（ ・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（ ）</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））</p> <p>【労働契約法に定める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転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） ）</p> <p>【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 か月（上限10 II 定年後引き続いて雇用されている期間</p>
就業の場所	<p>(雇入れ直後) (変更の範囲)</p>
従事すべき業務の内容	<p>(雇入れ直後) (変更の範囲)</p> <p>【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】</p>

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

4 無期転換後の労働条件の明示

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第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。