

1月
2024

労務通信 149号



成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152
飯田事務所 TEL 0265-49-3602

2024年4月から労働条件明示のルールが変更になります

2024年の4月に「労働条件明示」が改正されます。**労働条件の明示は労働基準法で義務付けられており、違反があった場合、罰則が科される可能性があります。**そのため、改正について**企業がおこなうべき対応や注意点**をまとめましたので、ぜひご参考にしてください。

労働条件明示の改正により、**新しい項目が4つ追加**されます。

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

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。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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。

出典：厚生労働省リーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」

上記の改正をふまえて企業が行うべきこととして

- 労働条件通知書の確認**
現状の通知書等を確認いただき、4つの項目を追加して作成する必要があります。
- 現状の有期契約労働者の契約更新回数・通算期間などを確認**
有期契約締結の是非や更新上限の有無など、今後についても検討ください。
- 無期転換ルールが適用される労働者のリストアップ**
無期転換申込み権が発生するタイミングを把握することで準備を整えておきましょう。



また、今回のルール改正に関して**注意するポイント**として、以下の点が挙げられます。

- 労働者から申し込みがあった場合、事業主は拒否することはできません。申し込み後の雇止め（雇用期間の更新を拒絶すること）も禁止です。更に、更新上限の新設・短縮する場合は事前に説明を行う必要があります。慎重な対応が求められます。
- 無期契約転換しても正社員雇用となるわけではありません。雇用期間だけ無期に変更するだけでも問題ありません。

今回の改正は労働条件通知書の記載内容を変更することだけにとどまりません。**雇用区分や区分ごとの労働条件の整理、就業規則や労働条件通知書などを確認**しましょう。

ご質問等ございましたら、弊社担当者へお問い合わせください。