

※法律等は随時変更されますので、実行時には必ず最新の法律をご確認下さい。弊社にお問い合わせの場合は、○年○月号No.○というように番号でお問い合わせ下さい。

1 労働条件明示のルールが変更になる



施行日：2024年4月1日



法案 成立済 施行済



労働基準法施行規則 他

2024年4月1日より、雇用契約締結時に交付が義務付けられている「労働条件通知書」による、労働条件明示のルールが変更になる。

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・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」についても明示が必要になる。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・業務の範囲を指す。

2. 有期契約の**更新上限**の明示

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(通算契約期間または更新回数)の有無と内容の明示が必要になる。なお、すでに締結している有期労働契約について、後から**更新上限を新たに設けたり、短縮**する場合には、予め当該労働者に説明する必要がある。

3. 無期転換申込機会の明示

有期雇用契約の反復更新により、通算契約期間が5年を超える場合、次回更新以降無期雇用に転換できる「無期転換申込権」が発生する。これが**発生する更新のタイミングごとに、無期転換申込機会の明示**が必要になる。

4. 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、無期転換後の労働条件の明示**が必要になる。なお、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、同一労働同一賃金の観点から、正社員等とのバランスを考慮した事項(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ことが努力義務となっている。

また、上記労働基準法施行規則改正に伴い、職業安定法施行規則も改正され、求人広告を掲載する場合には上記1・2の内容を記載する必要がある。雇用契約締結/更新時に上記が未対応の場合は、労働基準法第15条違反となり、30万円以下の罰金が科されるおそれがある。また、転勤可能性有のつもりで採用した社員から異動命令を拒否された場合に、労働条件通知が不十分だと労働者の主張の正当性が認められてしまうおそれがあり、計画的な人員管理に悪影響が及ぶことも考えられる。

【2024年4月から労働条件明示のルールが変わります(リーフレット)】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>

【労働条件通知書 イメージ】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080104.pdf>

人事労務トピックスの内容について、**オンライン無料相談**を受け付けています。

ご希望の方は、jinjic@attax.co.jp まで「人事労務トピックス無料相談希望」の旨を明記の上、お問い合わせください。

※日程調整は承りますが、ご希望に沿えない場合がございます。予めご了承ください。