

NEWS

～ 令和5年6月 ～

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

----令和5年6月時点の情報に基づき記載しています----

令和6年4月から 労働条件通知書（雇用契約書）の明示事項が追加されます ～ 有期契約労働者は、特に注意！ ～

事業所が労働者と雇用契約をする際には、労働条件通知書（雇用契約書）等で労働条件を明示することとされていますが、令和6年4月から、明示事項が追加されます。

1： すべての労働者（有期・無期を問わず）

現在も記載している「就業場所」と「業務の内容」について、**将来的に変更の可能性がある範囲についても明示**することとされました。例えば、「横浜本社」「総務事務」の正社員を雇用した場合で、将来的に転勤や他の業務への変更の可能性がある場合には、その範囲を明示します。（例：変更の範囲「東京支店・大阪支店」、「経理事務・営業事務」等）

2： 有期契約労働者

「契約更新の上限の有無」および**「契約更新の上限がある場合にはその内容」**を明示することとされました。（例：契約更新の上限あり、上限は通算契約期間5年まで、等）

また、当初の上限を引き下げる、または、上限を新たに設ける場合には、あらかじめ、その理由を説明しなければならないこととされました。

3： 無期転換ルール申込権がある有期契約労働者

労働契約法で定める無期転換ルールの申込が可能な5年を超える有期契約労働者の場合には、**「無期転換を申込むことができる旨」**および**「無期転換後の労働条件」**を明示することとされました。

以上の変更については、**有期契約労働者**の方については、初回契約のみならず更新の都度書面交付をしているところ、今回の改正については**更新の都度の対応が必要**となります。

現時点（令和5年6月初旬）では、厚生労働省からは記載方法の詳細や具体的な個別事例については未だ触れられていないため、今後、行政通達等でより具体的なものが掲載されるのではないかと考えられます。（次ページ以降の記載例は、現時点の情報で作成しているため今後の行政通達によっては変更の可能性があります。その際には別途お知らせします。）

記載例

令和5年6月初旬時点の情報で作成しています。今後の行政通達等により変更の可能性もあります。
労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

年 月 日

有期契約は全員記載

事業場名称・所在地
使用者 職 氏 名

契約期間 期間の定めなし 期間の定めあり ●年4月1日～ ●年3月31日

※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

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・契約の更新はしない・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進捗状況
●その他 ())

3 更新上限の有無 (無 有 (更新一回まで/通算契約期間 5 年まで))

【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）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（●年4月1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 ●●●●のとおり）

【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年））

Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間

就業の場所 (雇入れ直後) 横浜本社 (変更の範囲) 東京支店・大阪支店

従事すべき業務の内容 (雇入れ直後) 総務事務 (変更の範囲) 経理事務・営業事務

【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】
・特定有期業務（ 開始日： 完了日：)

始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項

1 始業・終業の時刻等
(1) 始業 (時 分) 終業 (時 分)
【以下のような制度が労働者に適用される場合】
(2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。
〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)
〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)
〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)
(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
(ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、
(終業) 時 分から 時 分、
コアタイム 時 分から 時 分)
(4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分)
(5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条
2 休憩時間 () 分
3 所定時間外労働の有無 (有 / 無)

雇入時・契約更新 直後の内容を記載

無期転換申込権がある場合に記載
(通算契約期間5年超の場合)

将来変更の可能性のある範囲を記載

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



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 【労働基準法施行規則5条の改正】

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。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③

