

労働条件明示に関する法改正について

2024年4月1日より、労働条件明示に関して法改正がされますので簡単にご紹介します。

1. 労働条件明示の追加事項

2024年4月1日以降に労働条件通知書等で労働条件を明示する際に、今までの労働条件の明示事項に加えて、次の事項が追加になります。

- ①就業場所・業務変更の範囲（全ての労働者）
- ②更新上限の有無と内容（有期労働契約者）
- ③無期転換申込機会・無期転換後の労働条件内容（有期労働契約者）

2. 就業場所・業務変更の範囲について

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」についても明示が必要になります。

※「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。

3. 更新上限の有無と内容について

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。なお、最初の契約締結の後に更新上限を新たに設ける場合や設けていた更新上限を短縮する場合は、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)説明することが必要になります。

4. 無期転換申込機会・無期転換後の労働条件内容

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)およびの無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

5. Q&A (一部抜粋)

Q1. 今回の改正を受けて、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要か。

A1. 既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はない。

Q2. 労働契約法第18条に規定する無期転換ルールに基づき無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(無期転換申込権)を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込み機会の明示を行う必要があるか。

A2. 明示を行う必要がある。

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら
長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 📠 018-893-5386

✉ arcept-th@clear.ocn.ne.jp

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

