

# 質問にお答えします

**問** 本年4月から労働条件明示のルールが変更されたと聞きましたが、明示のタイミングと新しく追加された明示事項の内容、さらに具体的な明示の仕方について教えてください。

**答** 2024年4月から労働条件明示のルールが変更となり、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した。

追加された明示事項は次の4項目です。

- 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

上記4項目のうち、①は有期契約労働者を含むすべての労働者が対象となり、②③④はパート・アルバイトや派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となります。

## 労働条件明示のルールが変更

ります。

①については、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、「雇い入れ直後」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となりました。

「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わりうる就業場所・業務の範囲を指します。

②については、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です。

【更新上限明示の例】  
「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」

また、更新上限を新設・短縮しようとする場合は、

了した後も、有期労働契約の更新をする場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と次に説明する④の無期転換後の労働条件の明示が必要です。

④については「無期転換申込権」が発生するタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要です。労働契約法第3条第2項においては、労働契約は労働者と使用者が就業の実態

更新上限の新設・短縮する前のタイミングで、その理由を労働者に説明することが必要です。

③については「無期転換申込権」が発生するタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要で、  
初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満

にに応じて均衡を考慮しつつ締結または変更すべきものとされています。

また、有期労働者の雇止めや契約期間について定められ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）では、「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（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ぬとされています。

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。

今回の労働条件明示ルール変更を踏まえた「モデル労働条件通知書」が厚生労働省から示されていますので、参照してください。



厚生労働省「モデル労働条件通知書」