



## 行政の焦点

令和6年4月より、労働基準法施行規則の一部が改正されました。すでに法改正後1年となりますが、空いた時間（スキマ時間）に働く「スキマバイト」などと呼ばれる働き方が広まっています。短期間のアルバイトであっても、労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することが必要です。

また、特定の事項については、書面の交付による明示が必要です（労働者が希望した場合は、書面の交付

によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信

### 労働条件明示事項の追加はお済みでしょうか

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になります。

「就業場所と業務の変更の範囲」について、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。

「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従

働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

2、更新上限の明示（有期契約労働者に対する明示事項等）  
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。

3、無期転換申込機会の明示（有期契約労働者に対する明示事項等）  
「無期転換申込権」が生ず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）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（有期契約労働者に対する明示事項等）  
「無期転換申込権」が発

生ず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ります。

●無期転換ルールとは

同一の使用人（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期労働契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことをいいます。

有期労働契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は無期転換を断ることができません）。

【労働契約法第十八条】

労働条件通知書のモデル様式は厚生労働省ホームページの主要様式ダウンロードコーナーからダウンロードが可能です。



厚生労働省ホームページ「主要様式ダウンロードコーナー」