

令和6年4月～労働条件明示のルールについてQ&Aが公開されました

1. 新たな労働条件明示ルールの適用時期・対象者について

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。

令和6年4月

新たな明示ルールは、令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用される。

契約の始期が令和6年4月1日以降であっても、**令和6年3月以前に契約の締結を行う場合には**、改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要である。

雇用契約書
更新

雇用契約書
締結

有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、**令和6年4月1日以降の契約更新の際には**、新たなルールに則った明示が必要となる。

2. 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について

就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について、「変更の範囲」とは、**当該労働契約の期間中における変更の範囲をいう。**

更新後の契約期間中に「就業の場所及び従事すべき業務」命じる可能性がある場合



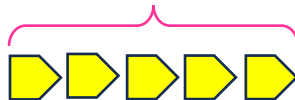
契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務については、改正労基則において明示が求められるものではない。

3. 有期労働契約の更新上限の明示について

更新の上限がない場合

更新上限がない場合にその旨を明示することは要しない。

更新回数の上限の記載方法については、労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていればよい。



(明示例)

契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示す方法

4. 有期契約労働者に対する無期転換申込み機会の明示について

無期転換申込権は行使しません

無期労働契約への転換を申し込むことができる権利を行使しない旨を表明している有期契約労働者

労働条件通知書
「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる。」

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに明示が必要であり、無期転換申込権の行使をしない意思表示をしていたとしても明示の必要がある。