

川俣事務所 かわら版 No.107 (2024.3)

発行 社労士法人 川俣労務管理事務所 川俣 雅英

足立区関原3-26-16

TEL 03-3889-1706

FAX 03-3889-1709

法人番号 2011805001774

e-mail:mshd@office-kawamata.gr.jp

労働条件明示のルール変更（令和6年4月より）

令和6年4月1日以降に契約締結、契約更新をするタイミングで労働条件明示事項が変更になります。前回に続き、本号では有期契約労働者についての変更点である「更新上限の有無と内容」と「無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件」について、お知らせいたします。

更新上限の有無と内容について

労働契約を締結する際に、当初から更新の上限を定めていた場合は、契約更新の際に、「更新上限の内容」を明示しなければなりません。明示のしかたは次のようなことが考えられます。①契約期間は通算4年を上限とする、②契約更新回数3回までとする、などです。

また、契約当初は更新上限を定めていなかった場合で、その後更新上限を定めたり、従来定めていた上限を短縮したりする場合は、上限を新設する理由や短縮する理由を説明しなければなりません。

無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件について

（1）無期転換申込機会の明示

無期転換ルールにより、労働者に無期転換申込権が発生する際に、無期転換を申し込むことができる旨を書面により明示しなければなりません。また無期転換の申込みをせずして有期労働契約を締結し、次の労働契約を更新するときが来た場合も同様に書面にて明示する必要があります。

（2）無期転換後の労働条件の明示

無期転換申込権が発生する契約更新の際に、無期転換をした場合の労働条件も書面で明示しなければなりません。

この無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明をするよう努力する必要があります。

参考に、厚生労働省作成のリーフレットの抜粋もお届けいたします。

詳細については、厚生労働省のHPでも確認することができます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

ご不明な点や労働条件通知書や雇用契約書については、担当職員にお尋ねください。

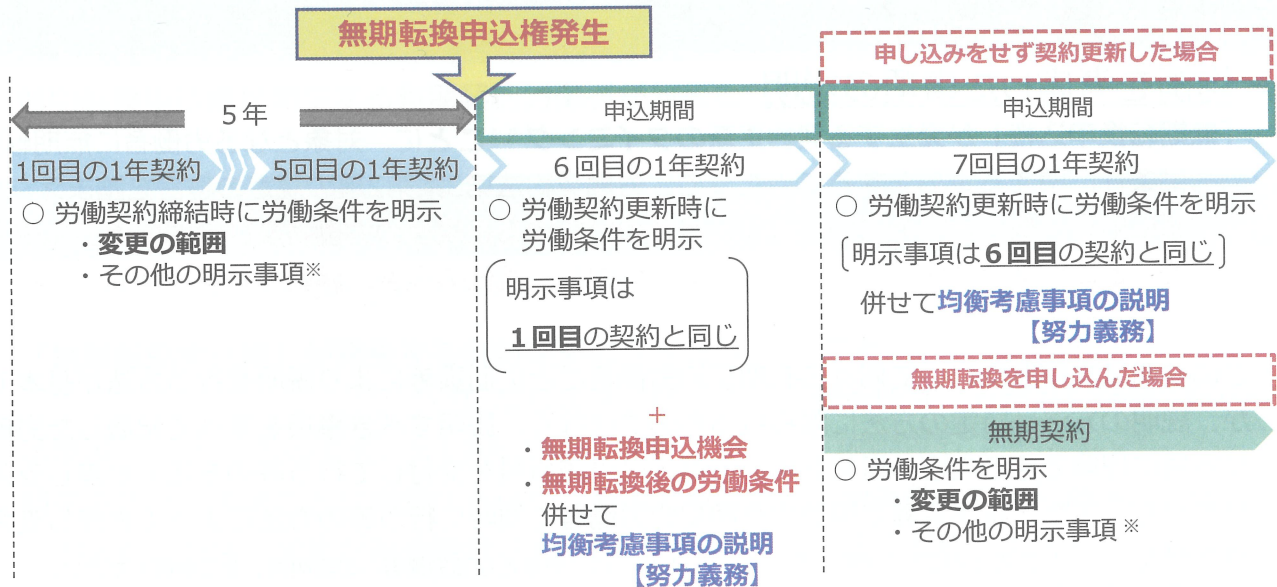
※ 無期転換ルールについて

同一企業との間に、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者が申し込むことにより、無期労働契約に転換されるルールで、平成30年4月に施行されています。

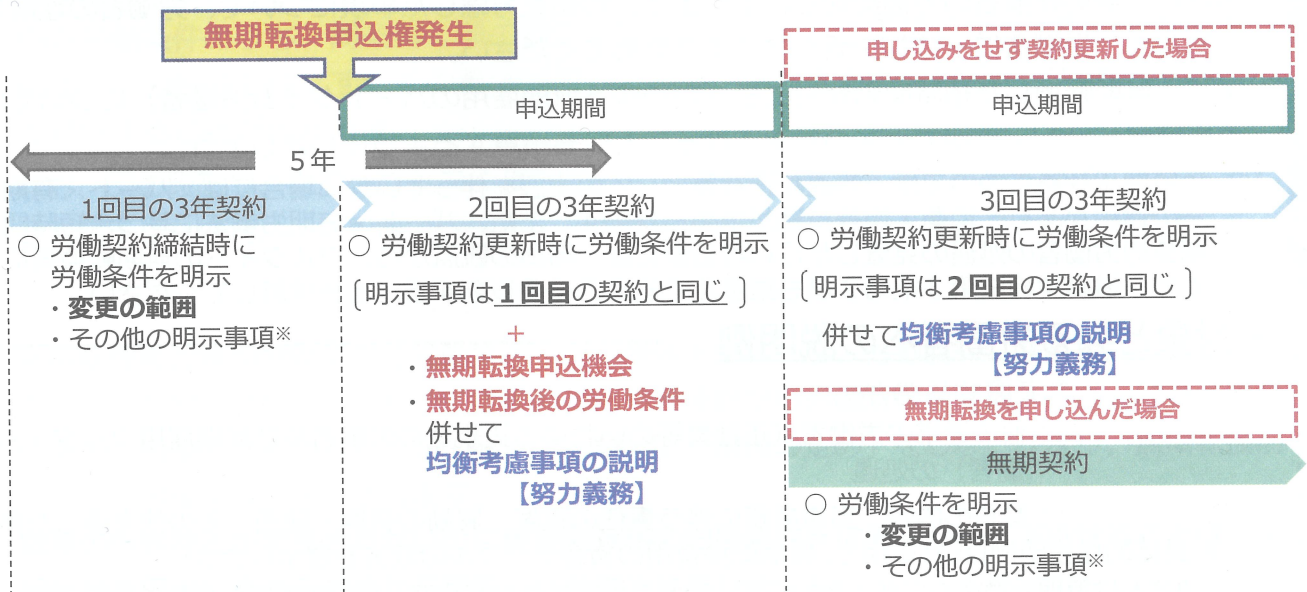
原則として、すべての有期契約労働者が対象となっていますが、定年後引き続き雇用される有期労働契約者（嘱託社員など）については、労働局長の認定を受けることにより除外されます。この労働局長の認定を受けるための手続きについては、担当職員にお尋ねください。

無期転換に関する明示のタイミングと記載例

事例1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



事例2：契約期間3年の有期労働契約で、更新上限がない場合



▶ 記載例

・ 無期転換申込機会

「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。」

・ 無期転換後の労働条件

「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」又は
「無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する。」