

労働条件の明示義務が変わります

「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴い、2024年4月1日から雇用契約書の見直しが必要です。

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す

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1.就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2.更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3.無期転換申込機会 4.無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えると、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

特に、有期労働契約で働いている従業員に影響を及ぼすため、契約期間や無期転換のタイミングを慎重に管理する必要があります。また、改正に対応した雇用形態ごとの労働条件を見直すことが重要です。さらに改正後は、無期転換申込が増加することが予想されるため、それに伴った就業規則の整備も社内でも検討が必要です。

SATO-GROUP
 北海道SATO社会保険労務士法人
 労務事務指導協会

札幌市東区北5条東8丁目1-33

TEL 011 (742) 9222

FAX 011 (742) 3833

現在の雇用契約書の内容についてなど、詳しくは担当者までご連絡下さい！ご説明いたします。

