

## 4月から、労働条件の明示ルールが変わります

今月は、来年の4月より施行される「労働条件の明示ルール」の変更点について詳しく見ていこうと思います。この法改正は、労働契約の締結の際、必要な情報を明示することで、労使間で認識のすり合わせを可能にし、トラブルの発生を防ぐという趣旨があります。元々、明示が必要な項目は決まっておりますが、今回はさらに3つの項目が追加となりました。早速、どのような内容が追加されたのかご説明します。※新ルール適用の対象は締結日が令和6年4月1日以降の労働契約となります

### ① 就業場所・業務の変更の範囲の明示 (全労働者)

今までは契約締結時の就業場所・業務内容のみを書けば足りていましたが、後に変更が見込まれる内容も「変更の範囲」にあらかじめ記載します。

就業場所の記載例

雇入れ直後	変更の範囲
例1) ○○営業所	会社の定める営業所
例2) 本店及び労働者の自宅	変更なし
例3) ○○支店	海外及び全国への配置転換あり

### ② 契約の更新の上限 (有期雇用労働者)

更新の上限 (契約期間の通算上限・契約更新回数の上限) を記載します。上限を新設する、もしくは短縮する場合は理由の説明が必要となります。

業務内容の記載例

雇入れ直後	変更の範囲
例1) 広告営業	会社の定める業務
例2) 商品補充、ピッキング	雇入れ直後と同じ
例3) 店舗における会計業務	全ての業務へ配置転換あり

### ③ 無期転換に関すること (有期雇用労働者)

有期契約期間が5年を超えた労働者は、次の更新時に無期契約への転換を申し込む権利があります。「無期転換申込権」と呼び、その対象となる労働者へ、この旨を説明する事が必要となります。

### 募集時の明示ルールも変わります

労働契約の締結・更新時だけでなく、募集を行う際も上記の明示が必要となりました。①就業場所・業務の変更の範囲、②有期契約の更新の上限に加え、さらに③有期契約を更新する場合の基準が追加となっております。

基準の記載例) 「契約の更新：有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断)」  
「契約の更新：有 (自動的に更新する)」

求人媒体や自社ホームページでの募集にあたり、明示が必要となりますので記載内容を固めておくとうまいでしょう。書類の雛形が欲しい、自社の労働条件通知書 (雇用契約書) をチェックして欲しい、というご相談も随時承っております。

## 研修会の開催のお知らせ ～人と人をつなぐ 地域創生課より～


▼にあるように、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。これを機に、労働契約の基礎的な事項を一緒におさらいしませんか？

**開催予定日時** 令和6年1月19日(金)17時～18時  
**開催場所** 東京都武蔵野市吉祥寺本町2丁目5-10 いちご吉祥寺ビル6階 MRパートナーズサテライトオフィス  
**応募期限** 令和6年1月12日(金)12時迄  
**テーマ** 労働契約と明示事項のおさらい

★応募方法  
ご参加を希望なされる方は、[mr-info@rousei.com](mailto:mr-info@rousei.com) 地域創生課まで、貴社のお名前、参加人数をご記載のうえ、ご応募ください。  
※先着順の受付となります。定員人数を超過した場合には、ご参加いただけない可能性がございます。予めご了承ください。

地域創生課 高木 優 杉山 晴香 北川 塔子

編集後記



早いもので今年も残りわずかとなりました。今年はやっとコロナの影響が収束して来て、変化のおとずれた年でした。大きなイベントが開催されたり、人との食事が気軽に楽しめるようになったり、色々動き始めた気がします。筆者は、職場の仲間と共に吉祥寺のランチ開拓をするのが好きなのですが、やはり街のにぎわいを感じております。クリスマス・年末年始と、今年はみんなで思い切り楽しめそうで嬉しいです。