



2024年4月改正！ 労働条件明示のルール変更について ～対応は済んでいますか？～

1 労働条件明示事項の追加

「労働基準法施行規則」 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正され、令和6年4月1日から施行されています。今回の改正により、すべての労働者（無期契約労働者（期間の定めのない労働者）だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者（期間の定めのある労働者）も含まれます）に対し、労働基準法の労働条件明示事項に追加して、

「就業場所・業務の変更の範囲」

を労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に書面により明示することが義務となります。

明示が必要となるのは、令和6年4月1日以降に契約を結ぶ、もしくは契約の更新をする労働者となります。

「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、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。

配置転換や、出向先の場所や業務は含まれますが、臨時の応援業務や出張、研修等、就業場所や従事す

べき業務が一時的に変更される場合は含まれません。

「変更の範囲」とは、その労働契約の期間中に、今後の配置転換などにより変わり得る、就業場所や従事する業務の範囲のことを指します。

2 通算契約期間・更新上限の明示

有期契約労働者（期間の定めのある労働者）に対し、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。

また、下記の場合には、あらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

1. 更新上限を新たに設けようとする場合
2. 更新上限を短縮しようとする場合

有期契約であっても、更新を繰り返し、実質無期契約のようになっている契約も見受けられますが、今後は上限の設定を行うのか、無期転換をすると何か問題があるのかなど、再度検討する必要があります。

以降は会員専用ページにて公開しております。

ご覧頂くには、入会手続き後、会員専用ページより
アクセスをお願いします。

[ご入会はこちらから](#)

(入力は数分で終わります)

[会員の方ははこちらから](#)