

# 労働条件通知書・雇用契約書は作成していますか？

～ 2024年4月から労働条件明示のルールが改正！ ～

## 概要

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件の明示事項が追加されます。(労働基準法施行規則第5条の改正)  
あらかじめ説明しておくことで、トラブルの回避にもつながります。

## ■新しく追加される明示事項

### すべての労働者

●就業場所・業務の変更の範囲  
トラブル防止のため、制度改正前から労働契約を結んでいる労働者についても、変更の範囲の明示を行うことは望ましい

### 有期契約労働者

●更新上限の有無と内容  
更新上限を新設・短縮する場合、理由を説明

●無期転換申込機会、無期転換後の労働条件(パート・アルバイト等も含む)  
無期転換後の労働条件を決定する際は、他の社員とのバランスに考慮した説明

足りない事項や、あらかじめ追加すべき項目はあるかしら...



## まずはお気軽にご相談ください。



## ■準備しておくとい点

「無期転換」の申し込み機会と転換後の労働条件については、留意すべき準備が必要です。企業内で相談できる体制を構築してください。転換後に別段の定めを設ける場合、労働条件を従前よりも低下させることのないようにすること、業務内容や責任等が変わる場合、他の労働者との待遇の均衡が図られた労働条件にすることをご注意ください。



無期転換後に、今までの社員の方と同じようなクレーム処理まで業務に加わるのかどうか心配だ...

個々の待遇ごとに業務の内容と責任の程度などの違いの有無と、その理由を説明することなど、無期転換後の労働条件に対する理解を深めてもらうことをしなければ...

納得できる説明ができるか不安だな..

専門家にご相談いただくことで負担軽減ができますよ。



## よくある質問

無期転換ルールについてよくある質問にお答えします。



Q、アルバイトやパートが無期転換の申込を行った場合、正社員になりますか？  
給与や待遇等の労働条件は変わりますか？

A、無期転換ルールは契約期間を有期から無期に転換するルールですが、区分については会社によって制度が異なるため、一概には申し上げられません。  
給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。



Q、すでに5年を超えて勤めていますが、いつでも無期転換申込権を行使することはできるのでしょうか？

A、平成25（2013）年4月1日以降に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。



## 書類作成の流れ

### ① 要件確認

労働者全般と有期契約雇用労働者について条件の整理

- ・ 雇入れ直後
- ・ 変更の範囲
- ・ 就業規則を確認できる場所や方法
- ・ 契約期間のなかにある更新上限の有無

### ② 見直し

今一度、**雇用形態別の労働条件の見直し**を検討ください

### ③ 必要書類

【新様式の労働条件通知書】  
モデル労働条件通知書が用意されているので赤字になっている箇所に注意し作成

【無期転換後ルールに伴う就業規則】  
今回の改正にあわせた内容に修正する

## ■チェックリスト

- 将来の変わり得る就業場所・業務の範囲があるか
- 更新する上限を新たに設けることや短縮することはあるか
- 雇用区分ごとに就業規則が作成されているか

内容が複雑になる場合は、区分ごとの就業規則を作成することをお勧めします。

