

(この資料は全部お読みいただいて120秒です)

## 2024年4月改正 労働条件明示内容の変更について

従業員を雇用する際に通知する必要がある労働条件通知書について、2024年4月1日以降に通知する場合には、以下の項目について明示することが必要となります。

### I. 全ての従業員に対して明示する必要がある事項

○就業場所・業務の内容について変更の範囲の明示が必要となります。

今まで労働条件通知書には就業場所や業務の内容を通知する必要がありましたが、今回の改正により、入社時(または契約更新時)のタイミングごとに「変更の範囲」について明示が必要となります。なお、変更の範囲とは、将来の配置転などによって変わり得る就業場所・業務の範囲をいいます。

<例> 下線部分が今回の改正部分です。

・就業の場所

(雇入れ直後) 本社 (変更の範囲) 会社が定める全ての事業所及び労働者の自宅での勤務

・従事すべき業務の内容

(雇入れ直後) 経理事務 (変更の範囲) 会社が定める全ての業務

### 2. 有期契約労働者に対して明示する必要がある事項

○有期契約について更新上限がある場合には、その内容(通算契約期間または更新回数)について明示が必要となります。

○有期契約期間が通算5年に達した場合に従業員が申し出ることができる無期転換申込に関して、事業者側から無期転換が申し込めることについて明示が必要となります。

○無期転換後の労働条件(変更の有無と変更がある場合にはその内容)についても明示が必要となります。

<例>

更新上限の有無 (無)・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで)

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】  
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(〇年〇月〇日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 ((無)・有(別紙のとおり))

詳しくは社会保険労務士法人マイツ 担当者まで

06-6374-5381

<https://www.myts.co.jp>