

2024年4月 労働条件明示ルール変更

2024年4月からは労働条件のルールが変更されます。
今回の改正で追加される明示事項は以下の通りです。

- ① 就業場所と担当業務の変更範囲の明示
- ② 有期契約の更新上限の明示。具体的な期間や回数が必要です。
- ③ 有期契約労働者から無期転換を希望する権利が生じた場合、次の更新のタイミングで無期転換が申し込む旨を明示する必要があります。
- ④ 無期転換後の労働条件の明示。労働条件が変更となる場合は、別途書面で提示が必要です。

最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回) …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
時間外労働	あり (月平均20時間) 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。

厚生労働省リーフレット：<https://www.mhlw.go.jp/content/001114167.pdf>

●詳細は以下の URL をご覧ください (厚生労働省HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

*リーフレットやパンフレットの掲載あり