

# 事務所コラム

2023年6月26日(月)

〒133-0052 東京都江戸川区東小岩 6-21-3

東京RS税理士法人

TEL 03-5612-1821 FAX 03-5612-1822

Email [reiko@ebihara-tax.jp](mailto:reiko@ebihara-tax.jp)

## 労働条件明示ルールの変更

### 有期契約締結時の明示事項が追加される

令和6年4月から労働基準法施行規則の改正により、労働条件の明示のルールが変更されます。

有期雇用契約をする際にこれまでは契約締結時(更新時を含む)に更新の有無と更新の判断の基準を明示する必要がありました。しかし改正によって労働条件明示事項に「上限」(もしあれば)を追加することが義務化されます。そのため改正後は契約締結時や更新のタイミングで労働条件明示事項が追加された労働条件通知書や雇用契約書の書面で明示する必要があります。

### 追加される事項は

- ①すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に就業場所・業務の変更の範囲を載せる。
- ②有期労働契約の締結時と更新時に更新の上限(通算契約期間)または更新回数の上限の有無と内容、併せて最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設して短縮する場合はその理由をあらかじめ労働者に説明することが必要です。
- ③無期転換ルールに基づく無期転換申し込み権が発生する契約の更新時は無期転換申し込み機会、転換後の労働条件を示します。

### 上限を定めないリスク、定めるリスク

定めない場合について改正後の契約締結時に上限を明示しない状態を継続した場合契約更新を余儀なくされるリスクが増加するかもしれません。

また、更新回数は人によって更新したりしない人もいる場合は(決めてしまうと長く勤めてほしい有期社員に残ってもらえなくなることを想定して)上限を設けずに明示すると働く側全員が更新への期待が高まることも考えられます。

これまでは最初の契約締結時に「更新する可能性がある」と記載されており更新されないこともあるという解釈もできましたが、上限3年などを入れるとそこまでは更新があるのだろうと期待を抱かせることとなります。企業として最初の段階で先の雇用期間を定めることが難しい場合は迷うことが多くなるかもしれません。



雇入れごとに上限期間、更新ごとに通算上限期間を示すことになります