

## 雇用契約書の作成における注意点②（法改正対応）

企業には、雇入れの際や雇用条件の変更時に、労働条件の明示義務があります。労働条件の明示においては、内容や明示方法に一定のルールが法令で定められおり、令和6年4月には、その一部が改正され、新たに4つの明示事項が追加されました。

### (1)労働条件の明示とは

労働契約は、口頭でも有効に成立します。しかし、労働条件を明示していないと契約内容が双方で曖昧になり、後にトラブルの発生要因となるため、労働基準法では労働条件の明示義務を定めています。明示すべき労働条件には、必ず明示しなければならない事項（絶対的明示事項）と、企業の定めがある場合に明示しなければならない事項（相対的明示事項）があります。  
※ 詳細は、MK人事NEWS第87号（前月号）をご参照ください

### (2)労働条件明示における令和6年4月からの新ルール

労働条件の明示項目に、次の4点が絶対的明示事項として追加されることになりました。

#### ①「就業場所・業務の変更の範囲」の明示

これまで、全ての労働契約に対し、労働条件通知書や雇用契約書を通して「雇入れ直後の就業場所」と「業務の内容」を明示することが義務づけられていました。改正後は、これらの事項に加え、将来の配置転換などを想定した「変わり得る就業場所や業務内容」も明示しなければなりません。また、これらは、全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新のタイミングごとに行う必要があります。

#### ②「更新上限の有無と内容」の明示

有期雇用労働者には、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容を明示することが新たに義務づけられます。

更新上限の有無とは、「契約期間通算5年・更新5回まで」など、契約に上限があるかどうかです。併せて、

- 1) 最初の契約締結時より後に、更新上限を新設
- 2) 最初の契約締結時に設けた更新上限を短縮
- 3) 改正後に更新上限を「新設」または「短縮」

などをする場合、これらの対象者には、事前に丁寧な説明をしなければなりません。

また、入社時・有期労働契約時だけでなく、更新契約のたびに更新回数の上限を明示することになるため、注意が必要です。

#### ③「無期転換申込機会」の明示

無期転換ルールとは、同一企業との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合、契約社員、アルバイトなどの有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。企業は、有期契約労働者から無期転換を希望された場合にその申し出を断ることができず、無期労働契約に変換することが定められています。令和6年4月以降は、この「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）

を明示しなければなりません。無期転換申込権の発生後、無期転換を申し込まず有期労働契約を更新した場合は、その後の更新のたびに「無期転換申込機会」の明示が必要となります。

#### ④「無期転換後の労働条件」の明示

無期転換は、「有期契約から期限を定めない無期契約に換える」ことを指し、労働時間、給与などの労働条件はそのまま、雇用期間のみを有期（期間限定）から無期（有効な定年まで）へと変更することができる制度です。

ただし、無期転換後の賃金等の労働条件の決定にあたっては、正社員やフルタイムの無期雇用労働者などとのバランスを踏まえて、同一労働同一賃金を遵守しなければなりません。

### (3)新ルールに則った雇用契約書の変更点

労働条件の絶対的明示事項は、書面での交付が義務づけられ、一般的には「労働条件通知書」や「雇用契約書」などで交付や取り交わしをしますが、労働者との合意を証明するエビデンス文書として保管するために、雇用契約書の運用をお勧めいたします。

#### 【雇用契約書に記載する法改正ポイント】

##### ①「就業場所・業務の変更の範囲」の明示

- ・就業の場所：雇入れ直後 ○○・変更の範囲
- ・業務の種類：雇入れ直後 △△・変更の範囲

##### ②「更新上限の有無と内容」の明示

- ・更新上限：無・有[通算契約期間\_\_年まで]  
(無または有にマルし、有の場合は年数など記載)

##### ③「無期転換申込機会」の明示

通算契約期間が5年を超える有期雇用契約書の場合は、「本契約期間中に無期労働契約の申し込みができること、その場合は次の契約から無期転換した契約ができること」を記載

##### ④「無期転換後の労働条件」の明示

新たな労働条件があれば記載します。変更ない場合は、「雇用期間を除き変更がない」ことを記載

無期転換については、定年後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）には、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。この特例を都道府県労働局に申請しないと、雇い止めができない場合があるので注意が必要です。

今回の法改正は大幅な改正であるため、早めに雇用形態別の労働条件を見直し、雇用契約書へ反映することをお勧めいたします。

ご不明な点等がございましたらご相談ください。