

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



2024 年 4 月実施の労働条件明示のルールの変更の準備はできていますか

2024 年 4 月から 1.すべての労働者向けの法改正と 2.有期雇用労働者向けの法改正は、各企業においては、準備が必要です。

1. すべての労働者向けの法改正

すべての労働者と言っても、
2024 年 4 月 1 日以降に契約締結・契約更新をする労働者が対象です。

その内容は、就業場所と業務の変更の範囲について労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります

以下は、白紙の状態です。

労働条件通知書 の 1 枚目

就業の場所	(雇入れ直後)	(変更の範囲)
従事すべき 業務の内容	(雇入れ直後)	(変更の範囲)

① 就業場所・業務に限定がない場合

この場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。

「会社で定める支社・営業所」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することが考えられます。

予見可能性の向上やトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要です。

例 総合職の従業員を考えるとよいです。判例 詳細は、河原社労士事務所へ

就業の場所	(雇入れ直後)	大阪本社	(変更の範囲)	会社が定める支社・営業所
従事すべき 業務の内容	(雇入れ直後)	営業	(変更の範囲)	会社の定める業務

② 完全に限定（就業場所や業務の変更が想定されない場合）

雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を変更の範囲を明確にすることが大切です。

例 ユニクロの地域限定社員 通勤時間が片道 3 時間 詳細は、河原社労士事務所へ

就業の場所	(雇入れ直後)	さいたま市	(変更の範囲)	さいたま市
従事すべき 業務の内容	(雇入れ直後)	商品の販売	(変更の範囲)	商品の販売

2.有期雇用労働者向けの法改正

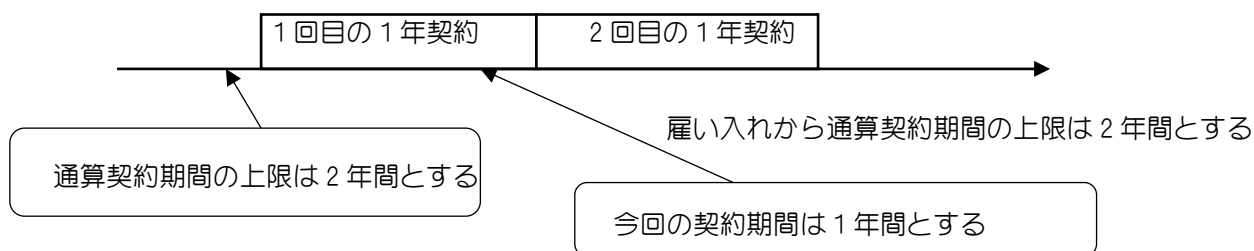
①更新上限の明示事項

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間※または更新回

数の上限)がある場合には、その内容の明示が必要になります。

※ 労働契約法第18条第1項参照

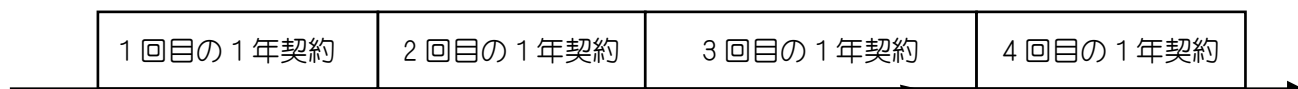
事例1：契約当初から更新上限が定められていた場合



②更新上限を新設・短縮しようとする場合には理由を説明することが必要です。

事例 契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限（通算4年）を定める場合

従業員 Aさんに事例



①更新の上限を新設する理由の事前説明

『当初予定していた出資が受けられず、
Aさんに担当していただく予定の事業が
縮小することになったため』

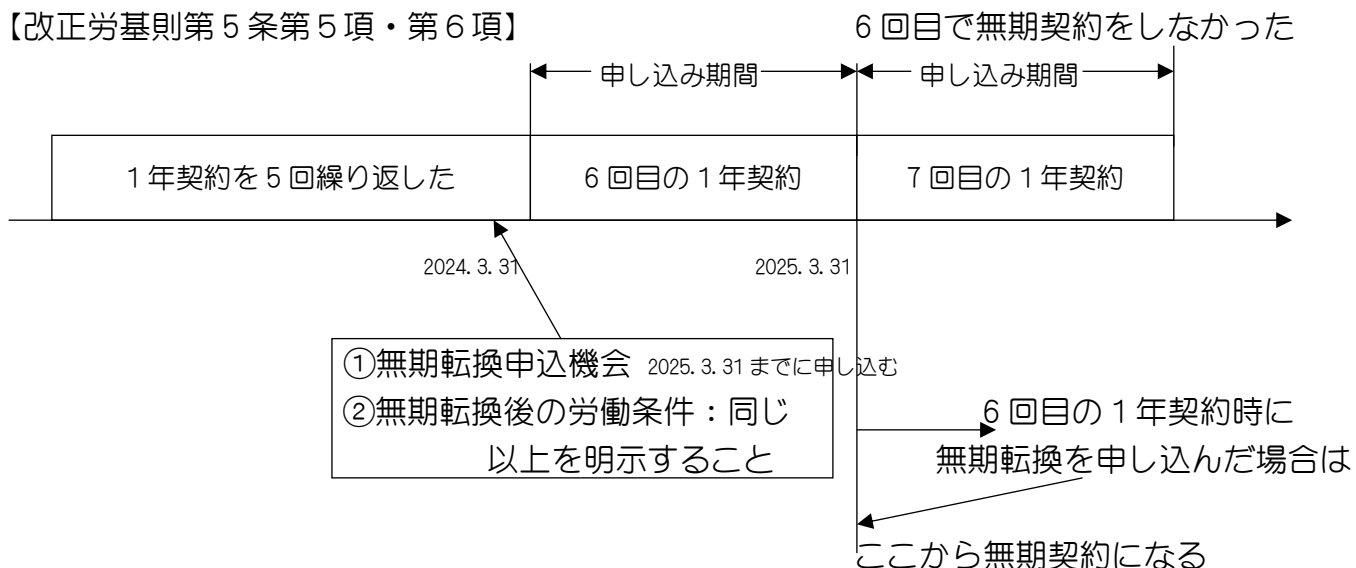
②更新の上限を明示する内容

『通算契約期間の上限は4年間とする』

3. 無期契約に関する事項

有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面明示の義務がある

【改正労基則第5条第5項・第6項】



以下の文書は、労働条件通知書に記載される例

更新の上限の有無（無・有（更新 4回まで/通算契約期間 5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（2025年4月1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））