

基 発 1012 第 2 号  
令和 5 年 10 月 12 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）

労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和 5 年厚生労働省令第 39 号。以下「改正省令」という。）及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件（令和 5 年厚生労働省告示第 114 号。以下「改正告示」という。）の内容については、令和 5 年 3 月 30 日付け基発 0330 第 1 号「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の公布等について」により示したところであるが、当該通知において、別途通知することとしていた改正省令・改正告示等の具体的な取扱い等のうち、無期転換ルール・労働契約関係の明確化等については、下記のとおりであるので、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

また、今般の改正省令及び改正告示の施行・適用に伴い、平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」等の一部をそれぞれ別添の新旧対照表のとおり改正することとしたので、了知の上、対応に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令

1 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。）の一部改正

労働条件明示事項の追加（労基則第 5 条関係）

ア 通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限（労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 2 関係）

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号。以下「労契法」という。）第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間又は期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の更新回数の上限を追加したものであること。

イ 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲（労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 3 関係）

労基法第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を追加したものであること。

「就業の場所及び従事すべき業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換及び在籍型出向が命じられた場合の当該配置転換及び在籍型出向先の場所及び業務が含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所及び従事すべき業務が一時的に変更される場合の当該一時的な変更先の場所及び業務は含まれないものであること。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいうものであること。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）については、労働者がテレワークを行うことが通常想定されている場合には、テレワークを行う場所が就業の場所の変更の

範囲に含まれるが、労働者がテレワークを行うことが通常想定されていない場合には、一時的にテレワークを行う場所はこれに含まれないものであること。

就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲は、有期労働契約を含む全ての労働契約の締結の際に明示する必要があるものであること。

ウ 無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（労基則第5条第5項関係）

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則第5条第1項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（同項第1号及び第1号の3から第11号までに掲げる事項）を明示しなければならないものとしたものであること。ただし、無期転換後の労働条件のうち同項第4号の2から第11号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでないものとしたものであること。

「無期転換申込みに関する事項」とは、労契法第18条に規定する無期転換ルール（有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み）に基づき、当該有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間に有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）を有することをいうものであること。

無期転換後の労働条件の明示は、労基則第5条第5項の規定に基づき明示すべき事項について、事項ごとにその内容を明示する方法のほか、同条第1項の規定に基づき明示すべき有期労働契約の労働条件からの変更の有無及び変更がある場合はその内容を明示する方法で行うことも差し支えないこと。

改正省令の施行後は、無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件の明示は、無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時及び労働者による無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時にそれぞれ行うこととなること。ただし、無期転換申込権が

生じる有期労働契約の更新時に、無期転換後の労働条件の明示を、労基則第5条第5項の規定に基づき明示すべき事項について事項ごとにその内容を示す方法で行った場合であって、当該明示した無期転換後の労働条件と無期転換申込権の行使によって成立する無期労働契約の労働条件のうち同条第1項の規定に基づき明示すべき事項が全て同じである場合には、使用者は、無期労働契約の成立時にその旨を書面の交付等の方法により明示することとしても差し支えないこと。

エ 書面の交付等の方法による明示（労基則第5条第6項関係）

その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、使用者は、労基則第5条第3項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項並びに無期転換後の労働条件のうち同条第1項第1号及び第1号の3から第4号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）を書面の交付等の方法により明示しなければならないものとしたものであること。

施行期日

改正省令は、令和6年4月1日から施行されるものであること。

第2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号。以下「雇止めに関する基準」という。）の一部を改正する件

1 更新上限を定める場合等の理由の説明（雇止めに関する基準第1条関係）

使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないものとしたものであること。

「理由」とは、例えば、「プロジェクトが終了することになったため」、「事業を縮小することになったため」等が考えられるものであること。

「説明」とは、労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本であるが、説明の方法は、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項を全て記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合に

は、当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えないものであること。また、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないこと。

労働条件に係る紛争の防止や労契法第4条の趣旨の観点から、理由の説明に当たり、労働者に対して新たな更新上限の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられること。なお、一般に労基法第15条1項後段の規定に基づき書面の交付等の方法により明示すべき事項に関して、労働契約締結後に当該労働契約の内容を変更する場合には、使用者が変更の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられること。

## 2 無期転換後の労働条件に関する説明（雇止めに関する基準第5条関係）

使用者は、労基法第15条第1項の規定により、労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合には、当該労働条件に関する定めをするに当たって労契法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないものとしたものであること。

「説明」とは、労働者が内容を理解することができるよう、文書を交付し、個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行うことが基本であるが、説明の方法は、特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項を全て記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えないものであること。また、説明会等において複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えないこと。

「就業の実態に応じて均衡を考慮した事項」とは、例えば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等が考えられるものであること。

雇止めに関する基準第5条に基づく説明は、無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者。このにおいて同じ。）の待遇との均衡を考慮した事項を説明するよう努めなければならないことを規定したものであること。

同条に基づく説明は、個別の待遇について、他の通常の労働者との待遇

の相違の内容及び理由を説明することまで求められるものではないが、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第14条第2項に基づく説明と同様に、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明を行うことは、無期転換後の労働条件に対する理解に資するものであること。

### 3 その他

題名の改正その他所要の規定の整理を行ったものであること。

### 4 適用期日

改正告示は、令和6年4月1日から適用されるものであること。

## 第3 その他

### 1 就業規則の周知

就業規則等の周知については、平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」において、「就業規則等を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが「周知させる」ための要件である。」と示しているところであるが、具体的には、使用者は、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により、就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

### 2 モデル労働条件通知書の改正及びモデル様式の追加

改正省令の施行に伴い、令和5年3月29日付け基発0329第11号「労働条件通知書等の普及促進について」の一部改正について」による改正後の平成11年2月19日付け基発第81号「労働条件通知書等の普及促進について」について、(別添1)から(別添5)までのモデル様式を別添1及び別添2から別添5までのとおり改正し、(別添1の2)を別添1の2のとおり加え、令和6年4月1日から適用すること。

## 第4 関係通達の一部改正

### 1 平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」について、別添6のとおり改正し、令和6年4月1日から適用すること。

### 2 平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」

の本文及び「別添 参考になる主な裁判例」について、別添 7 及び別添 8 のとおり改正し、令和 6 年 4 月 1 日から適用すること。

- 3 平成 24 年 10 月 26 日付け基発 1026 第 2 号「労働基準法施行規則等の一部改正について」について、別添 9 のとおり改正し、令和 6 年 4 月 1 日から適用すること。

職発 0628 第 1 号  
令和 5 年 6 月 28 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

「職業安定法施行規則の一部を改正する省令」の公布について

本日、職業安定法施行規則の一部を改正する省令(令和5年厚生労働省令第89号。以下「改正省令」という。)が公布され、令和6年4月1日より施行されることとなった(別添1参照)。改正の内容は下記のとおりであるので、貴職におかれては、これに十分留意の上、業務の円滑な実施について遺漏のなきよう万全を期されたい。

#### 記

第1 労働者の募集等において、明示すべき労働条件の追加【職業安定法施行規則(昭和22年労働省令第12号。以下「則」という。)第4条の2第3項関係】

「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(令和4年12月27日 労働政策審議会労働条件分科会)において、労働契約の締結に際し明示すべき労働条件について、就業場所・業務の変更の範囲や、有期労働契約の更新上限の内容等を追加することが適当である等を内容とする検討結果がとりまとめられ、当該内容を含む労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)の改正が行われる(別添2参照)など、労使の予見可能性の向上や紛争の未然防止等のための制度の見直しが進められている。

これを踏まえ、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、労働基準法施行規則と同様に、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(当該更新回数の上限等を含む。)並びに就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を



追加する。

第2 有料職業紹介事業者における手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面等の取扱い【則第24条の5第4項関係】

行政手続一般について、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月7日閣議決定）に基づき、デジタル庁で国・地方の構造改革を担う「デジタル臨時行政調査会」の下、行政手続におけるアナログ規制について具体的な点検・見直し作業が開始されている。

これを踏まえ、有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を事業所内に掲示する義務があるところ、事業所内の掲示に限らず、インターネット等その他の適切な方法によって情報の提供を行うことを可能とする。

第3 施行期日

改正省令は、令和6年4月1日から施行する。

改正後	改正前
<p>(法第五条の三に関する事項)</p> <p><b>第四条の二 (略)</b></p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第二号の三に掲げる事項にあつては期間の定めのある労働契約(当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。以下この項において「有期労働契約」という。)に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給の場合に限り、第八号に掲げる事項にあつては労働者を派遣労働者(労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)として雇用しようとする場合に限るものとする。</p> <p>一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項(従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。)</p> <p>二・二の二 (略)</p> <p>二の三 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)</p> <p>三 就業の場所に関する事項(就業の場所の変更の範囲を含む。)</p> <p>四〃九 (略)</p> <p>4〃8 (略)</p>	<p>(法第五条の三に関する事項)</p> <p><b>第四条の二 (略)</b></p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者(労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)として雇用しようとする者に限るものとする。</p> <p>一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項</p> <p>二・二の二 (略) (新設)</p> <p>三 就業の場所に関する事項</p> <p>四〃九 (略)</p> <p>4〃8 (略)</p>

○厚生労働省令第八十九号  
 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第五条の三第四項及び第三十二条の十三の規定に基づき、職業安定法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。  
 令和五年六月二十八日  
 職業安定法施行規則の一部を改正する省令  
 厚生労働大臣 加藤 勝信  
 職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)の一部を次の表のように改正する。  
 (傍線部分は改正部分)

(法第三十二条の十三に関する事項)  
第二十四条の五 (略)

2・3 (略)

4 有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程について、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所への掲示、インターネットの利用その他の適切な方法により、情報の提供を行わなければならない。

(法第三十二条の十三に関する事項)  
第二十四条の五 (略)

2・3 (略)

4 有料職業紹介事業者は、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を掲示しなければならない。

附 則

この省令は、令和六年四月一日から施行する。

○厚生労働省令第三十九号

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項、第三十八条の三第一項、第三十八条の四第一項、第二項及び第四項並びに第四十一条の二第二項及び第三項並びに労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条の規定に基づき、並びに労働基準法を実施するため、労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和五年三月三十日

労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令

厚生労働大臣 加藤 勝信

（労働基準法施行規則の一部改正）

第一条 労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）の一部を次のように改正する。  
次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

	改 正 後	改 正 前
	<p><b>第五条</b> 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「<u>有期労働契約</u>」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一（略）</p> <p>一 の二 <u>有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）</u></p> <p>一 の三 <u>就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）</u></p> <p>二 〇 一 一 （略）</p>	<p><b>第五条</b> 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一（略）</p> <p>一 の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>一 の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p>二 〇 一 一 （略）</p>

②～④ (略)

⑤ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。)をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

⑥ その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

第二十四条の二 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の三第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 使用者は、法第三十八条の三第一項の規定により労働者を同項第一号に掲げる業務に就かせたときは同項第二号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 二 前号の同意の撤回に関する手続
- 三 (略)

四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況

ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況

ハ 第一号の同意及びその撤回

④ (略)

第二十四条の二の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

②～④ (略)

(新設)

(新設)

第二十四条の二 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の三第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 (新設)
- 二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。
- イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置
- ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

(新設)

一 (略)

二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

イ 法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置

ロ 法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

(新設)

④ (略)

(新設)

第二十四条の二三 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の四第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 法第三十八条の四第一項第一号に掲げる業務に従事する同項第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者(次号及び第二十四条の二の四第四項において「対象労働者」という。)の法第三十八条の四第一項第六号の同意の撤回に関する手続
- 二 使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合にあつては、労使委員会に対し、当該変更の内容について説明を行うこと。

三 (略)

四 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

- イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況
- ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況

ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意及びその撤回

第二十四条の二三の二 使用者は、前条第三項第四号イからハまでに掲げる事項に関する労働者ごとの記録を作成し、同項第三号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならぬ。

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。また、使用者の意向に基づくものであつてはならない。

- ② 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日(法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議(第七項において「労使委員会の決議等」という。))が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日(第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。)から起算して五年間保存しなければならない。

③ (略)

④ 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の運営に関する事項として次に掲げるものに関する規程が定められていることとする。

- イ 労使委員会の招集、定足数及び議事に関する事項
- ロ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項

ハ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項

ニ 開催頻度を六箇月以内(一)に一回とすること。

ホ イからニまでに掲げるもののほか、労使委員会の運営について必要な事項

第二十四条の二三 (略)

② (略)

③ 法第三十八条の四第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 (略)
- 二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。
- イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置
- ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

(新設)

一 (略)

二 使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

- イ 法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置
- ロ 法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

ハ 法第三十八条の四第一項第六号の同意

(新設)

第二十四条の二の四 法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。

- ② 法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日(法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日(第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。)から起算して五年間保存しなければならない。

③ (略)

④ 法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることとする。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

⑤・⑥ (略)

⑦ 使用者は、法第三十八条の四第二項第一号の規定により指名された委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議の有効期間の始期から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況並びに同項第六号の同意及びその撤回の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の二 法第四十一条の第二項の規定による報告は、同条第一項の決議の有効期間の始期から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② (略)

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四(第四項口から二までを除く。)の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。この場合において、第二十四条の二の四第四項ホ中「イから二まで」とあるのは、「イ」と読み替えるものとする。

第五十六条 (略)

② (略)

③ 前項の規定は、第二十四条の二の二第三項第四号イ、第二十四条の二の二の二、第二十四条の二の三第三項第四号イ及び第二十四条の二の三の二に規定する労働者の労働時間の状況に関する労働者ごとの記録、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)に規定する議事録、年次有給休暇管理簿並びに第三十四条の二第十五項第四号イからへまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録について準用する。

附則

(削る)

第七十一条 第十七条第二項、第二十四条の二の二第三項第四号、第二十四条の二の二の二、第二十四条の二の三第三項第四号、第二十四条の二の三の二、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)、第二十四条の七及び第三十四条の二第十五項第四号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

⑤・⑥ (略)

(新設)

第二十四条の二の五 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の二 法第四十一条の第二項の規定による報告は、同条第一項の決議が行われた日から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② (略)

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。

第五十六条 (略)

② (略)

③ 前項の規定は、第二十四条の二の二第三項第二号イ及び第二十四条の二の三第三項第二号イに規定する労働者の労働時間の状況に関する労働者ごとの記録、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)に規定する議事録、年次有給休暇管理簿並びに第三十四条の二第十五項第四号イからへまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録について準用する。

附則

第六十六条の二 第二十四条の二の五第一項の規定の適用については、当分の間、同条同項中「六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは、「六箇月以内ごとに一回」とする。

第七十一条 第十七条第二項、第二十四条の二の二第三項第二号、第二十四条の二の三第三項第二号、第二十四条の二の四第二項(第三十四条の二の三において準用する場合を含む。)、第二十四条の七及び第三十四条の二第十五項第四号の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。





様式第13号 (第24条の2の2第4項関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、以下の番号から選択して記入すること。同一労働者を複数の対象業務に就かせる場合は、1つの欄に複数の番号を記入すること。
  - ① 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
  - ② 情報処理システム(電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。)の分析又は設計の業務
  - ③ 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法第2条第28号に規定する放送番組(以下「放送番組」という。)の制作のための取材若しくは編集の業務
  - ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
  - ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
  - ⑥ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の考案の業務
  - ⑦ 事業運営において情報処理システム(労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第2号に規定する情報処理システムをいう。)を活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務
  - ⑧ 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務
  - ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
  - ⑩ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
  - ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
  - ⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)
  - ⑬ 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
  - ⑭ 公認会計士の業務
  - ⑮ 弁護士業務
  - ⑯ 建築士の業務
  - ⑰ 不動産鑑定士の業務
  - ⑱ 弁理士の業務
  - ⑲ 税理士の業務
  - ⑳ 中小企業診断士の業務
- 2 「業務の内容」の欄には、「業務の種類」の欄に記入した番号ごとに、労働基準法第38条の3第1項第1号に規定する業務として協定した業務の内容を具体的に記入すること。当該業務については、その遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務である必要があること。
  - 3 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置」の欄には、労働基準法第38条の3第1項第4号に規定する措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その内容を具体的に( )内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せず( )内に具体的内容を記入すること。また、健康・福祉確保措置を決定するに当たっては、①～④の中から1つ以上、かつ⑤～⑩の中から1つ以上を実施することとすることが望ましいことに留意すること。複数の措置を決定した場合にはいずれの措置についても記入すること。
    - ① 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
    - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
    - ③ 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第38条の3第1項の規定を適用しないこととすること。
  - 4 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
    - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに依りて面接により必要な指導を行うことを行い、労働安全衛生法第66条の8第1項の規定による面接指導を除く。)を行うこと。
    - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況(労働基準法第38条の3第1項第4号に規定する労働時間の状況を含む。以下同じ。)及びその健康状態に応じ、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
    - ⑦ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
    - ⑧ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
    - ⑨ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
    - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業界等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業界等による保健指導を受けさせること。
  - 4 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況の把握方法を具体的に記入すること。
    - 5 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法を具体的に記入すること。
    - 6 「同意の撤回に関する手続」の欄には、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等を具体的に記入すること。
    - 7 「時間外労働に関する協定の届出年月日」の欄には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日(届出をしていない場合はその予定年月日)を記入すること。ただし、「協定で定める1日のみなし労働時間」が労働基準法第32条又は第40条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。
    - 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を締結する者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていない場合、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
      - 9 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかなるような方法により締結するよう留意すること。

様式第十三号の二を次のように改める。

様式第 13 号の 2 (第 24 条の 2 の 3 第 1 項関係)

企画業務型裁量労働制に関する決議届

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>
郵便局番	<input type="text"/>
市区町村	<input type="text"/>
支店番号	<input type="text"/>
電話番号	<input type="text"/>
税一住所番号	<input type="text"/>

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	常時使用する労働者数	決議の有効期間
業務の内容	労働者の範囲 (職務経験年数、職能資格等)	労働者数	決議で定める 1 日のみなし労働時間	年 月 日から 年 月 日まで
労働者の健康及び福祉を確保するための講ずる措置	( )			
労働者の労働時間の状況の把握方法				
労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置				
労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしながらかつた労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことについての決議の有無				有・無
同意の撤回に関する手続				有・無
対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合にあつては、労使委員会に対し、当該変更内容について説明を行うことについての決議の有無				有・無
労働者の労働時間の状況並びに労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を決議の有効期間中及び当該有効期間の満了後 3 年間保存することについての決議の有無				有・無
決議の成立年月日	年 月 日	時間外労働に関する協定の届出年月日	年 月 日	
委員会の委員数	運営規程 (右欄に掲げる事項が運営規程に含まれる場合に、「有」を○で囲むこと。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 招集、定足数及び議事に関する事項</li> <li>・ 対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容の使用者からの説明に関する事項</li> <li>・ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項</li> <li>・ 開催頻度を 6 箇月以内ごとに 1 回とすること</li> </ul>	運営規程についての委員会の同意の有無	有・無
	氏名	任期を定めて指名された労働者側委員		その他の委員
				氏名

決議は、上記委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により行われたものである。

委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称 ( ) 又は労働者の過半数を代表する者の職名 ( ) 氏名 ( ) )

委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ( )

上記委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

上記委員会の委員の半数が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、使用者の意向に基づき指名されたものでないこと。

年 月 日

労働基準監督署長殿

使用者 職名

氏名

様式第 13 号の 2 (第 24 条の 2 の 3 第 1 項関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の内容」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に規定する業務として決議した業務の内容を具体的に記入すること。当該業務については、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、その遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務である必要があること。
- 2 「労働者の範囲 (職務経験年数、職能資格等)」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 2 号に規定する労働者の範囲について、必要とされる職務経験年数、職能資格等を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとくに具体的に記入すること。
- 3 「決議で定める 1 日のみなし労働時間」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 3 号に規定する対象労働者の労働時間として算定される時間を記入すること。
- 4 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その内容を具体的に ( ) 内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せずに ( ) 内に具体的内容を記入すること。また、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、①～④の中から 1 つ以上、かつ⑤～⑨の中から 1 つ以上を実施することと継続した休息時間を確保すること。
  - ① 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
  - ② 労働基準法第 37 条第 4 項に規定する時刻の間において労働させる回数を 1 箇月について一定回数以内とすること。
  - ③ 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
  - ④ 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
  - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導 (問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと) をい、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。) を行うこと。
  - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況 (労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する労働時間の状況を含む。以下同じ。) 及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
  - ⑦ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ⑧ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ⑨ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
  - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- 5 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況の把握方法を具体的に記入すること。
- 6 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法を具体的に記入すること。
- 7 「同意の撤回に関する手続」の欄には、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等を具体的に記入すること。
- 8 「時間外労働に関する協定の届出年月日」には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日 (届出をしていない場合はその予定年月日) を記入すること。ただし、「決議で定める 1 日のみなし労働時間」が労働基準法第 32 条又は第 40 条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。
- 9 労使委員会の運営規程を定めるに当たっては、招集に関する事項として労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の決議の調査審議のための委員会、同項の決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること及び必要に応じて開催される委員会の開催に関する事項を規定することに当たっては、制度の実施状況の把握の頻度や方法を運営規程に定めることが必要であることを、それぞれ規定することが適当であることを留意すること。制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を規定することに当たっては、制度の実施状況の把握の頻度や方法を運営規程に定めることが必要であることを留意すること。なお、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行われる労使委員会の開催時期等必要な事項を運営規程で定めることが適当であることを留意すること。
- 10 「任期を定めて指名された労働者側委員」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 2 項第 1 号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入すること。なお、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 1 項の規定により、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。委員会の委員の半数 (労働者側委員) が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、使用者の意向に基づき指名されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な決議とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。



様式第 13 号の 4 (第 24 条の 2 の 5 第 1 項関係) (裏面)

記載心得

- 1 「業務の内容」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 1 号に規定する業務として決議した業務の内容を具体的に記入すること。
- 2 「労働者の範囲」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 2 号に規定する労働者として決議した労働者の範囲を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに具体的に記入すること。
- 3 「制度の適用労働者数」の欄には、報告期間末日における制度の適用労働者の人数を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに記入すること。
- 4 「同意した労働者数 (同意を撤回した労働者数)」の欄には、当該報告期間中に制度適用の同意をした労働者数及び当該同意を撤回した労働者数を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに記入すること。
- 5 「労働者の 1 箇月の労働時間の状況」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する労働時間の状況 (以下「労働時間の状況」という。)として把握した時間のうち、当該報告期間中に対象業務に従事した労働者の中で 1 箇月の労働時間の状況が最長であった者の当該 1 箇月の労働時間の状況及び当該報告期間中に対象業務に従事した労働者全員の 1 箇月当たりの労働時間の状況の平均値を、「業務の内容」の欄に記入した業務の内容ごとに具体的に記入すること。なお、時間数については、小数第二位を四捨五入して記入すること。
- 6 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況を把握した方法を具体的に記入すること。
- 7 「労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況」の欄には、労働基準法第 38 条の 4 第 1 項第 4 号に規定する措置として講じた措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その実施状況を具体的に ( ) 内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せずに ( ) 内に具体的内容を記入すること。また、複数の措置を講じた場合には、いずれの措置の実施状況についても記入すること。
  - ① 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
  - ② 労働基準法第 37 条第 4 項に規定する時刻の間において労働させる回数を 1 箇月について一定回数以内とすること。
  - ③ 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第 38 条の 4 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
  - ④ 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを促すこと。
  - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導 (問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと)をい、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。)を行うこと。
  - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況 (労働時間の状況を含む。以下同じ。)及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
  - ⑦ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ⑧ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ⑨ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
  - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部改正)  
第二条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則(平成四年労働省令第二十六号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
<p>(法第七条第三号の厚生労働省令で定める要件等)</p> <p>第三条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3   使用者は、法第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の委員が同条の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。</p>	<p>(法第七条第三号の厚生労働省令で定める要件等)</p> <p>第三条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(新設)</p>

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、令和六年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の労働基準法施行規則(以下「新規則」という。)第二十四条の二の二及び第二十四条の二の三の二の規定(保存に関する部分に限る。)は、この省令の施行後に作成された記録について適用する。

第三条 労働基準法(以下「法」という。)第三十八条の第三項において準用する法第三十八条の第二項の届出をしようとする使用者は、この省令の施行前においても、新規則様式第十三号により同項の届出をすることができる。

第四条 法第三十八条の四第一項の届出をしようとする使用者は、この省令の施行前においても、新規則様式第十三号の二により同項の届出をすることができる。この場合において、法第三十八条の四第四項の報告(以下単に「報告」という。)は新規則様式第十三号の四により行わなければならない。

第五条 新規則第二十四条の二の五の規定は、有効期間の始期を令和六年四月一日以降とする法第三十八条の四第一項の決議(以下単に「決議」という。)に係る報告について適用し、有効期間の始期を令和六年三月三十一日以前とする決議であつて、有効期間の終期が令和六年四月一日以降であるものに係る報告については、この省令による改正前の労働基準法施行規則(以下「旧規則」という。)第二十四条の二の五第一項中「が行われた日」とあるのは「の有効期間の始期」と、「六箇月以内」に一回、及びその後一年以内ごとに一回」とあるのは「六箇月以内」と読み替えて同項の規定を適用する。

第六条 附則第四条の規定にかかわらず、報告期間の終期が令和六年三月三十一日以前である報告は、この省令の施行の日以降も旧規則様式第十三号の四により行うことができる。

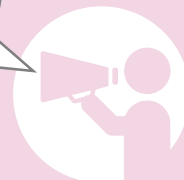
第七条 この省令の施行の際現にある旧規則に定める様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

2024年4月から

# 労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>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</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ</b> 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会</b> 4. <b>無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

# 労働条件明示の制度改正のポイント

## 全ての労働者に対する明示事項

1

### 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

## 有期契約労働者に対する明示事項等

2

### 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

#### 更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

### 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3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)の明示が必要になります。

4

### 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

#### 均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③





「労働基準法施行規則」 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正されました。

2024年4月からの

労働条件明示のルール変更

備えは大丈夫ですか？

早めに確認して安心！



労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限の有無と内容</b> (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会</b> <b>無期転換後の労働条件</b> +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

# 目次

巻頭	はじめに（改正事項とその対象者）……………	1
	用語の解説など……………	2
第1章	<b>就業場所・業務の変更の範囲</b>	
	1. 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示……………	3
	－対象となる労働者……………	3
	－改正の内容、注意すべきポイント……………	3
	労働条件通知書の記載例……………	4
	コラム パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件……………	6
第2章	<b>更新上限に関する事項</b>	
	1. 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明……………	7
	－対象となる労働者……………	7
	－改正の内容、注意すべきポイント……………	7
	更新上限に関する記載例……………	8
	Q&A ……………	8
第3章	<b>無期転換に関する事項</b>	
	1. 有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面明示……………	9
	－対象となる労働者……………	9
	－改正の内容、注意すべきポイント……………	9
	コラム 無期転換ルールの取り組み……………	9
	2. (1) 無期転換後の労働条件の書面明示……………	10
	－対象となる労働者……………	10
	－改正の内容、注意すべきポイント……………	10
	(2) 均衡を考慮した事項の説明に努めること……………	11
	－改正の内容、注意すべきポイント……………	11
	無期転換に関する明示のタイミングと記載例……………	12
	Q&A ……………	13
第4章	<b>その他の留意事項</b>	
	1. 就業規則について……………	14
	2. 無期転換申込みに関する不利益取扱い……………	15
	3. 無期転換ルールにおける通算契約期間のリセット（クーリング） ……	16
	4. 無期転換ルールの対象者と特例……………	17
	5. 労使間の意思疎通（労使コミュニケーション） ……………	17
	コラム 多様な正社員……………	19
	コラム 人材の定着・育成に向けて（事業者へ） ……………	19
巻末付録1	モデル労働条件通知書……………	20
巻末付録2	関係法令等（改正後）……………	21
巻末付録3	制度改正等について知りたい・困ったときの相談先……………	22

# はじめに（改正事項とその対象者）

「労働基準法施行規則」（以下「労基則」）と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「雇止めに関する基準」）の改正に伴い、**労働条件の明示事項等が変更**されることとなりました（**2024年（令和6年）4月1日施行**）。

これを機に、事業場の方や働く方ご自身でも、労働条件の明示事項やそのタイミングについて、改めて確認してみませんか。

巻頭

働く方すべてに対して（有期契約労働者を含みます。）

## 1. 労働契約締結及び有期労働契約の契約更新のタイミング

雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、

### ▶ 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

【改正労基則第5条第1項第1号の3】

▶ 詳細は  
P3～

有期労働契約で働く方に対して

## 2. 有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごと

### ▶ 更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示

【改正労基則第5条第1項第1号の2】

### ▶ 更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

【改正雇止めに関する基準第1条】

▶ 詳細は  
P7～

## 3. 「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごと

労働基準法第15条に基づく労働条件の明示に加え、

### ▶ (1) 無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示

+

### ▶ (2) 無期転換後の労働条件明示

【改正労基則第5条第5項・第6項】

### ▶ 無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）の説明に努めなければならないことになります。

【改正雇止めに関する基準第5条】

▶ 詳細は  
P9～

# < 用語の解説など >

## 有期労働契約／無期労働契約

- 有期労働契約とは、契約期間に定めのある労働契約のことをいいます。  
1回の契約期間の上限は、原則として3年です。  
〔なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年となります【労働基準法第14条第1項】。〕
- 無期労働契約とは、契約期間に定めのない労働契約のことをいいます。  
なお、定年が定められている場合は、その年齢に達するまで雇用が継続されます。

## 無期転換ルール

- 同一の使用者（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、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は無期転換を断ることができません）【労働契約法第18条】。  
（例）契約期間1年場合：5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



- 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 労働条件の明示

- 労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。  
無期転換ルールにより無期労働契約が成立する際、無期転換後の労働条件を明示する必要があります【労働基準法第15条】。
- 労働条件のうち、特定の事項については、**書面の交付による明示**が必要です。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能です。

労働条件を明示する**書面の様式は自由**です。厚生労働省では、モデル様式を作成・公開していますので、P20のモデル労働条件通知書やウェブサイトをご参照ください。

### 明示事項【労基則第5条】

①～⑥（昇給は除く）については、**書面を交付して明示しなければなりません**。  
なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する**定めを設ける場合は、明示する必要があります**。

- |                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| ①労働契約の期間                | ⑦退職手当                           |
| ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 |
| ③就業の場所及び従事すべき業務         | ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他          |
| ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等     | ⑩安全及び衛生                         |
| ⑤賃金、昇給                  | ⑪職業訓練                           |
| ⑥退職                     | ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助                 |
|                         | ⑬表彰及び制裁                         |
|                         | ⑭休職                             |

## 1. 就業場所・業務の変更の範囲の書面※明示

【改正労基則第5条第1項第1号の3】※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

### 対象となる労働者

すべての労働者が対象となります。

(無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者も含まれます)

変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年(令和6年)4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者となります。

トラブル防止のため、制度改正以前から労働契約を結んでいる労働者についても、変更の範囲を明示することを、検討してください。

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 改正によって追加される明示事項

「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。

「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。

配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や在籍型出向先の場所や業務は含まれますが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は含まれません。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務、いわゆるテレワークを雇入れ直後から行うことが通常想定されている場合は、「雇入れ直後」の就業場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、「変更の範囲」として明示してください。具体的には、労働者の自宅やサテライトオフィスなど、テレワークが可能な場所を明示するようにしましょう。

#### ▶ 募集時等に明示すべき労働条件の追加【改正職業安定法施行規則第4条の2第3項】

労働契約締結・更新時だけでなく、職業安定法上、労働者の募集を行うなどといった場合にも、求職者に対して労働条件の明示が必要となります。追加される事項は、改正労基則で追加となる、①就業場所の変更の範囲、②従事すべき業務の変更の範囲のほか、③有期労働契約を更新する場合の基準(通算契約期間または更新回数の上限を含む)となります。

詳細はP22の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。



# 労働条件通知書の記載例

「変更の範囲」の明示は、就業場所・業務がどの程度限定されるかにより記載が異なります。下記は、限定の程度ごとの記載例ですので、雇用している労働者または働く皆さんご自身の状況に近い例を参考にしてください。

記載の際には、P20のモデル労働条件通知書をご参照ください。

## ① 就業場所・業務に限定がない場合

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。

「会社の定める〇〇」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も考えられますが、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。

### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅※	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅※	(変更の範囲) 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

### ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり

## ② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。

### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 十三出張所	(変更の範囲) 淀川区内
(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 愛知県内
(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後) 山科事業所	(変更の範囲) 原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

# 労働条件通知書の記載例

## ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 施設警備	(変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送及び運行管理
(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、 営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※)
(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

## ③ 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で明確にしましょう。

## ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
<b>テレワーク就業規則</b> 第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。 第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所(会社が認めた場所に限る。)において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。	

## ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

# 労働条件通知書の記載例

## ④ 一時的に限定がある場合(一時的に異動や業務が限定される場合)

### ▶ 就業規則で詳細を定める場合

就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
<p><b>就業規則</b> 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。</p> <p>第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県</p> <p>第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。</p> <p>第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。</p>		

### ▶ 就業規則以外で限定内容を明示する場合

就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	(変更の範囲) 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	(変更の範囲) 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)



### コラム パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時を含む)、事業主は速やかに、労働基準法第15条の明示事項に加えて①～④の事項を文書の交付※1により明示し【パート・有期労働法※2第6条第1項】、⑤～⑩の雇用管理の改善に関する措置の内容を説明する必要があります【パート・有期労働法第14条第1項】。

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口、⑤不合理な待遇の禁止、⑥通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、⑦賃金、⑧教育訓練、⑨福利厚生施設、⑩通常の労働者への転換

※1 パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はメール等でも可 ※2 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

- 派遣労働者の雇入れ時、派遣元事業主はあらかじめ、労働基準法第15条の明示事項に加えて①～⑤の事項を文書の交付※3により明示し、⑥～⑧の不合理な待遇差を解消するために講ずる措置を説明する必要があります【労働者派遣法※4第31条の2第1項、第2項】。

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)、⑤派遣労働者から申し出を受けた苦情処理に関する事項、⑥派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、⑦労使協定方式によりどのような措置を講ずるか、⑧職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金(職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く(通勤手当、家族手当等))を決定するか(協定対象派遣労働者は除く)

※3 派遣労働者が希望した場合はメール等でも可 ※4 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

- このほか、派遣労働者の派遣時、派遣元事業主はあらかじめ、労働者派遣法第34条1項の就業条件の明示※5に加えて、派遣先均等・均衡方式の場合は、賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く)の決定等に関する事項、休暇に関する事項及び上記①～④を、労使協定方式の場合は上記④を文書の交付※3により明示し、また、派遣先均等・均衡方式の場合は、上記⑥、⑧を、労使協定方式の場合は上記⑦を説明する必要があります【労働者派遣法第31条の2第3項】。労働者派遣契約を締結する前に、派遣先事業主はあらかじめ、派遣元事業主に比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供する必要があります。

※5 主な内容は、①従事する業務の内容、②労働に従事する事業所の名称、所在地その他就業の場所及び組織単位、③就業中の指揮命令者に関する事項、④労働者派遣の期間及び派遣就業をする日、⑤就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間、⑥派遣労働者からの苦情処理に関する事項、⑦派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する最初の日、⑧派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日、⑨派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払費用を確保するための費用負担等、労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項、等です。



# 2

## 更新上限に関する事項

### 1. 更新上限の書面※明示【改正労基則第5条第1項第1号の2】と更新上限を新設・短縮する場合の説明【改正雇止めに関する基準第1条】

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

#### 対象となる労働者

パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となります。

#### 改正の内容、注意すべきポイント

##### ▶ 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

##### ・更新上限の明示の例

「契約期間は通算4年を上限とする」

「契約の更新回数は3回まで」

など

##### ▶ 更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

以下の場合について、あらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要※<sup>1</sup>になります。

- i 更新上限を新たに設けようとする場合
- ii 更新上限を短縮しようとする場合

「更新上限の短縮」とは、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、または更新回数の上限を3回から1回に短縮することです。

更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

トラブルや紛争防止のため、新たな更新上限の内容については、事業主だけでなく働く方も一緒に、書面等により確認するようにしましょう。

※<sup>1</sup> 更新上限を撤廃する、または更新上限を延長する場合は、雇止めに関する基準にある義務の対象外となり、その理由を説明する義務はありませんが、労働契約の内容を明確化するために説明することも検討してください。

「更新上限の内容」のほかにも、労働契約締結時に書面で明示する必要がある事項※<sup>2</sup>については、労働契約の内容を変更するタイミングで、変更の内容をできる限り書面等で労使で確認し、労働契約関係を明確化するようにしましょう。

※<sup>2</sup> 詳細はP2をご参照ください。

# 更新上限に関する記載例

## 事例1：契約当初から更新上限が定められていた場合

### ・更新の上限の明示内容

『通算契約期間の上限は2年間とする』

#### 1回目の1年契約

- 労働契約締結時に労働条件を明示
  - ・ **変更の範囲**
  - ・ **更新上限**
  - ・ その他の明示事項※1

#### 2回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔明示事項は **1回目**の1年契約と同じ〕

## 事例2：契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合

### ・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』

### ・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』

#### 1回目の1年契約

- 労働契約締結時に労働条件を明示
  - ・ **変更の範囲**
  - ・ その他の明示事項※1

#### 2回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔明示事項は **1回目**の1年契約と同じ〕

更新上限を新設する  
就業規則の変更等

#### 3回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加〕
  - ・ **更新上限**

#### 4回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加〕
  - ・ **更新上限**

※1 P2をご参照ください。

## Q&A



**Q** 最初に有期労働契約を結んだ時から更新上限を設定していますが、その場合も労働者には説明をした方がよいのでしょうか？



**A** 最初の契約締結より後に更新上限を新設・短縮する場合に、事前説明が必要となります。最初の契約締結時点で更新上限を設定している場合であっても、労働者が希望するときは、トラブル防止のためにその理由を説明することを検討してください。

# 3

## 無期転換に関する事項

### 1. 有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面※ 明示【改正労基則第5条第5項・第6項】

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

#### 対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

#### 改正の内容、注意すべきポイント

##### ▶ 無期転換申込機会の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※ごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要になります。

初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、上記の明示が必要になります。

※ 詳細はP12をご参照ください。

##### ▶ 留意点: 相談体制の整備

事業主は、「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に関し、その雇用する有期契約労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされています【パート・有期労働法※第16条】。

無期転換申込権についても、この「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たりますので、企業内で、無期転換についても相談できる体制を構築してください。

※短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律



#### コラム

##### 無期転換ルールの取り組み

～労働者が安心して安定的に働きつづけるために～

##### ○ 無期転換の意向確認

無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働者に無期転換が可能であることを明示する際は、使用者から面談等の形で労働者の無期転換の意向の確認や疑問への対応を行うこと。

##### ○ 無期転換に関する情報提供

無期転換申込権が発生する契約更新時に、過去に無期転換した働いている方の人数（実績）や無期転換せず次回も有期労働契約を更新した場合の労働条件の周知。

##### ○ 無期転換ルールの周知

無期転換申込権が初めて発生する契約更新より前のタイミングで、使用者から労働者に無期転換制度の周知を行うこと（具体的には、初めて有期労働契約を締結する際など、無期転換申込権が発生するより前のタイミングで、事業場における無期転換制度を周知すること等）。

# 無期転換に関する事項

## 2. (1) 無期転換後の労働条件の書面※明示

【改正労基則第5条】 ※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

### 対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 無期転換後の労働条件の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※<sup>1</sup>ごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります。明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項※<sup>2</sup>と同じものです。※<sup>1</sup> 詳細はP12をご参照ください。※<sup>2</sup> 詳細はP2をご参照ください。

明示方法は、事項ごとに明示するほか、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無、変更がある場合はその内容を明示する方法でも差し支えありません。

2024年（令和6年）4月以降は、無期転換後の労働条件について、①無期転換申込権が生じる契約更新時と、②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで明示する必要があります。ただし、①の段階で、労基則第5条第5項の規定により明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を示す方法で行っており、かつ、②で成立する無期労働契約の労働条件のうち、同条第1項の規定に基づき明示すべき事項がすべて同じである場合には、②の段階では、すべての事項が同じであることを書面の交付等により明示することで対応することが可能です。

なお、①の段階で、書面の交付等によりパート・有期労働法第6条に定める事項の内容もあわせて明示した場合、②の段階での同条の対応は上述と同様の対応とすることが可能です。

#### ▶ 留意点：無期転換後「別段の定め」を設ける場合

無期転換後の無期労働契約の労働条件（契約期間を除く）は、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期労働契約への転換に従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）で「別段の定め」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

**職務の内容などが変更されないのに無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。**

別段の定めを設ける場合は、以下の点もご確認ください。

- ・無期転換によって業務内容や責任等が変わる場合、社内の他の労働者の業務内容や責任等を考慮し、他の労働者との待遇の均衡が図られた労働条件にすることを検討してください。
- ・定年後の再雇用など、ほかの有期契約労働者には通常定められていない労働条件（定年など）を適用する場合には、適切に労働条件を設定し、事前に就業規則等で明確化しておきましょう。
- ・就業規則の作成または変更にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴く必要があります【労働基準法第90条】、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成または変更にあたっては、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くことが努力義務とされています【パート・有期労働法第7条第1項】。これは有期雇用労働者の場合も同様ですのでご注意ください【同条第2項】。



# 無期転換に関する事項

## 2. (2) 均衡を考慮した事項の説明に努めること

【改正雇止めに関する基準第5条】

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 均衡を考慮した事項の説明

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※<sup>1</sup>ごとに、対象となる労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するよう努めることとなります※<sup>2</sup>。

この説明は文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。 ※<sup>1</sup> 詳細はP12をご参照ください。 ※<sup>2</sup> 以下の「対象となる労働者への説明例」をご参照ください。

#### ▶ 待遇の均衡

労働契約法第3条第2項が規定する「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」との考え方は、すべての労働契約に適用され、無期転換者の労働契約も含まれます。均衡を考慮した事項について、労働者の理解を深めるため、労働者に十分な説明をするよう努めてください。

また、無期転換した短時間勤務労働者（いわゆる無期雇用のパートタイム労働者）については、引き続きパート・有期労働法の対象になることにも留意するようにしましょう。

短時間正社員については、処遇が正社員としての実態を伴っていない場合には、パート・有期労働法の適用があり、均衡・均等待遇が求められます。また、パート・有期労働法に基づき短時間・有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、均衡の観点から、フルタイムの無期転換者についても、労働契約法第3条第2項も踏まえて処遇の見直しをすることを検討してください。

#### ▶ 対象となる労働者への説明例

##### ○ どんなことを考慮するのか

**比較対象**：他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）の処遇

**考慮する事項**：業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他考慮した事項

##### ▶ 具体的な説明例（正社員用と、無期転換後用の賃金テーブルの双方を提示しつつ）

Aさんは無期転換後も以前と変わらず、レジや接客が主な業務で、店舗の運営に責任は負いません。

一方、正社員の方は、レジや接客、発注に加え、店舗運営に責任があり、クレーム処理などの業務も行います。こうした【業務の内容と責任の程度】の違いを考慮し、Aさんの給与水準を定めています。

##### ○ 労働者の理解を深めるために

上記の方法のほか、個々の待遇ごとに違いの有無とその内容及び理由を説明することは、無期転換後の労働条件に対する理解を深めることにつながります。

##### ▶ 具体的な説明例

（上記「具体的な説明例」に加えて）Aさんの無期転換後の給与額は、正社員の方と異なっています。給与制度が、功労報償、正社員の職務を遂行しうる人材確保を図る目的のためにあるからです。

##### ▶ 具体的な説明内容などを確認したい場合は、

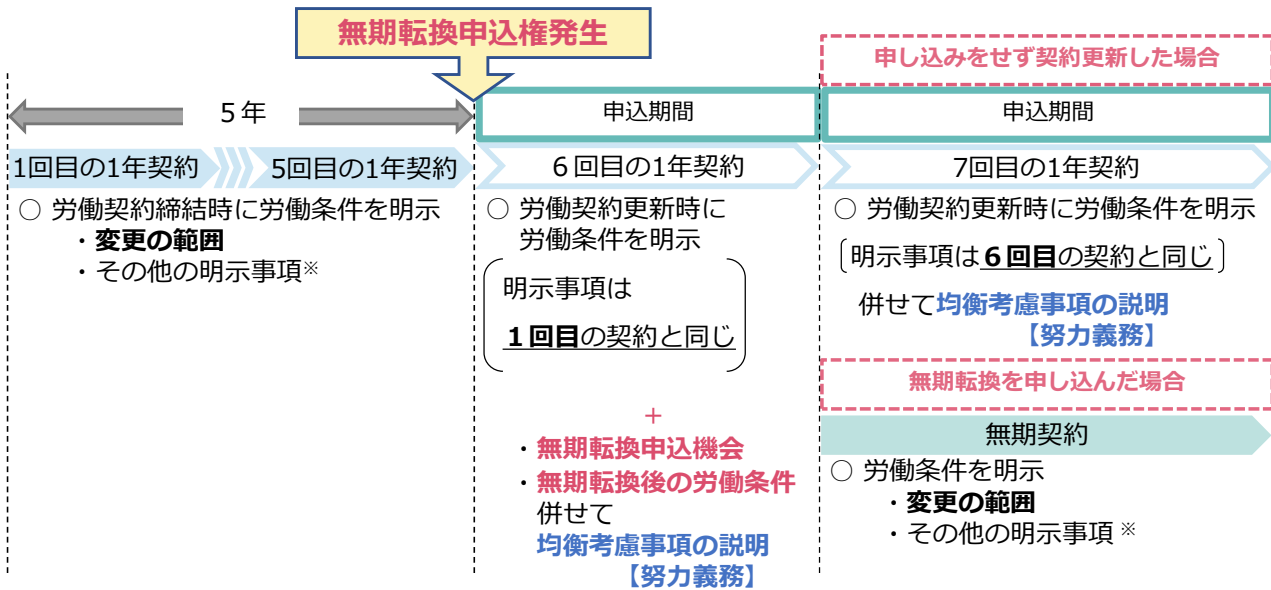
🔍 多様な働き方の実現応援サイト / 🔍 同一労働同一賃金特集ページ

で検索

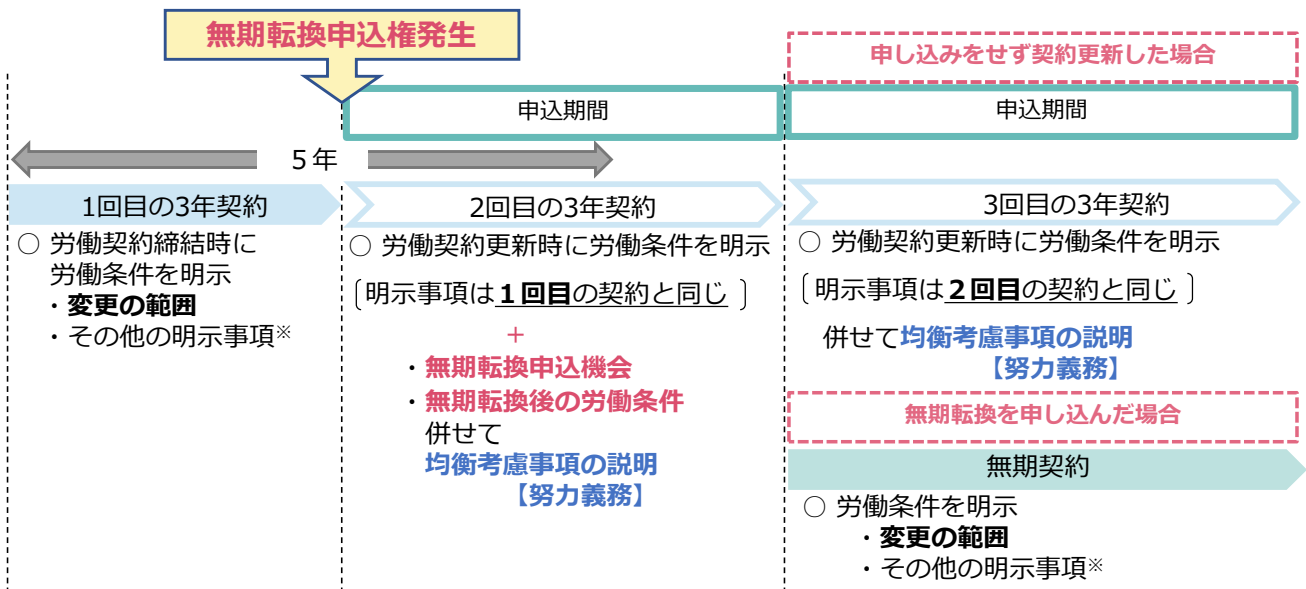


# 無期転換に関する明示のタイミングと記載例

## 事例1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



## 事例2：契約期間3年の有期労働契約で、更新上限がない場合



### ▶ 記載例

- ・ **無期転換申込機会** 「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる。」
- ・ **無期転換後の労働条件** 「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」又は「無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する。」

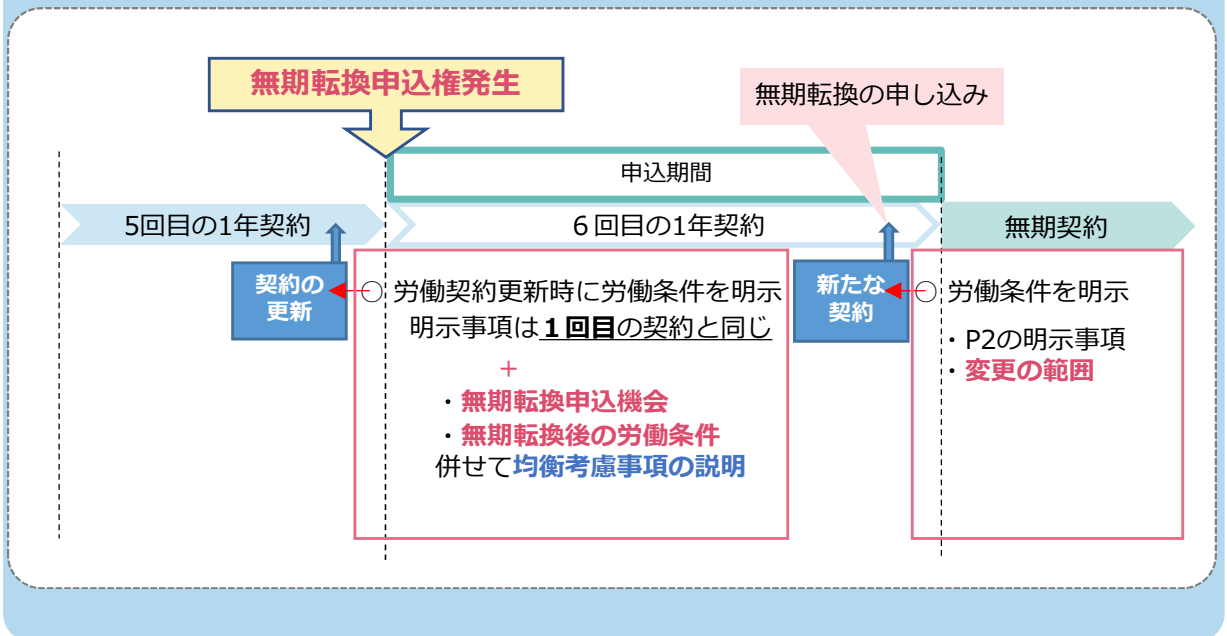
※ P2をご参照ください。



**Q 1** 普段から当社では、有期労働契約の終了1か月前に、次回の有期労働締結の手続き（契約更新）をしています。  
無期転換申込権が初めて発生する5回目の契約更新時も、同じように事前に契約更新の手続きを行い、その時に無期転換申込機会等の明示や、均衡を考慮した事項の説明をすれば、法令に定める措置を行ったことになるのでしょうか？



**A 1** 法令に定める措置を行ったこととなります。  
無期転換申込機会等の明示や均衡考慮事項の説明は、無期転換申込権が発生する有期契約更新時に行っていただくものであり、有期労働契約の終了1か月前に更新の手続きを行う運用をされているのであれば、その1か月前の契約更新の際に無期転換申込機会等の明示などを行うことが必要となります。



**Q 2** 法定の無期転換ルールとは別に、通算契約期間が3年になれば、試験によって無期転換が可能な企業独自の無期転換制度を設けています。何か注意すべきことはありますか？



**A 2** 企業独自の無期転換試験で不合格となった労働者であっても、通算5年を超えて有期労働契約を更新した際には、労働契約法に基づき、当該労働者に無期転換申込権が発生します。  
なお、企業独自の無期転換制度については、法令に基づく無期転換申込機会や転換後の労働条件の明示等の対象ではありませんが、トラブル防止のために、書面等での明示等についても検討してください。

# 4

## その他の留意事項

### 1. 就業規則について

#### 対応のポイント

##### ▶ 就業規則とは

就業規則とは、事業場における労働者の労働条件や働く上でのルールを定めたものです。常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません【労働基準法第89、90条】。また、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること等によって、働く方に周知しなければなりません【同法第106条】。

具体的には、就業規則を備え付けている場所等を労働条件通知書や社内メールなどで働く方に示すことなどにより、就業規則を必要なときに容易に確認できるようにする必要があります。

実質的な周知がなされていないと、就業規則の定めが労働契約の内容にならないことがありますので、就業規則を作成・変更する場合は、労働者に作成・変更の内容を周知しましょう。

労働者は、就業規則を使用者から受け取った場合、後日内容を確認する必要性が生じる可能性がありますので、大切に保管しておきましょう。

就業規則を変更して労働条件を変更する場合、個別の労働契約で、就業規則の変更によって変更されない労働条件として労働者と使用者が合意していた部分については、その合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除いて、合意の内容が優先されます。就業規則の変更によって、労働条件のすべてを変えられるわけではない点に注意しましょう。

##### ▶ 留意点:短時間労働者などからの意見聴取

就業規則を作成するためには、その事業場の労働者の過半数で組織された労働組合があればその労働組合、ない場合は事業場の全労働者の過半数を代表する者の意見を聞く必要があります【労働基準法第90条】。

無期転換申込みに関する事項を就業規則に定める場合は、当該事業所において雇用する有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めることとされています【パート・有期労働法第7条】。

無期転換者に関する就業規則を作成する場合は、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見を聴き、その意見が適切に反映されるように対応しましょう。

##### ▶ モデル労働条件通知書における就業規則の周知の記載については

🔍モデル労働条件通知書 厚生労働省

で検索



※本パンフレットのP20に就業規則の備え付け場所等を明示する例を掲載しています。



## 2. 無期転換申込みに関する不利益取扱い

### 対応のポイント

#### ▶ 無期転換申込みに係る不利益取扱い

働く方が無期転換の申し込みをしたこと、その他無期転換の申し込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取り扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益な取り扱いは、その内容に応じて労働契約法、民法の一般条項、判例法理等による司法（裁判など）での救済の対象となります。

無期労働契約への転換に当たり、「別段の定め」※で、待遇の引き上げとそれに見合った職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、一般的に司法（裁判など）での救済の対象となるものとは解されません。

そのほか、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第19条の「雇止め法理」により雇止めが認められないことがあります。

※ 詳細はP10もご参照ください。

#### ▶ 雇止めについて

雇止めが認められるかは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が下記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、使用者は従前と同一の労働条件で、労働者の有期労働契約の更新または締結の申し込みを承諾したとみなされ、同一の労働条件の有期労働契約が成立します。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

この①、②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

▶ 不利益取扱いや雇止めでお困りの際は、

🔍 無期転換ルール特別相談窓口 厚生労働省



で検索

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に設置されている相談窓口です。

※雇止めに関するトラブルは、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーでもご相談を受け付けています。相談の内容やご希望に応じ、助言・指導やあっせんを行うこともできます。

# その他の留意事項

## 3. 無期転換ルールにおける通算契約期間のリセット(クーリング)

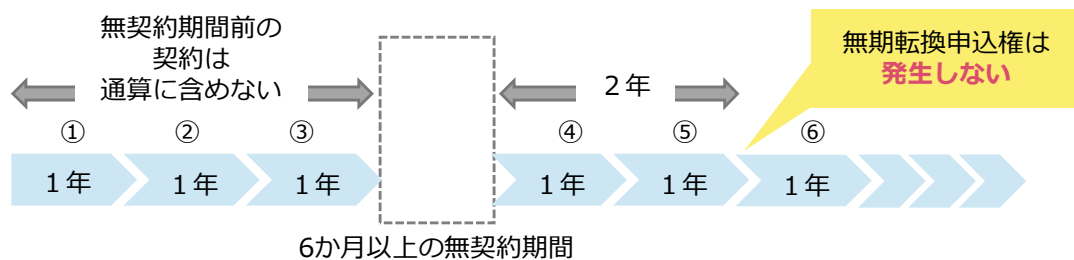
### 対応のポイント

#### ▶ 通算契約期間のリセット(クーリング)とは

同一の利用者との間で、有期労働契約を締結していない期間（有期労働契約の存在しない期間＝「無契約期間」）が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されることを、クーリングといいます。

具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、無契約期間の前の通算契約期間と無契約期間の長さによって異なります。

#### ▶ 無契約期間以前の契約期間が通算されないケース



無契約期間が6か月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算の対象から除外されます。

#### ▶ クーリングが可能となる無契約期間前の通算契約期間と無契約期間

無契約期間前の通算契約期間	契約がない期間(無契約期間)
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

#### ▶ 更新上限とクーリング

契約更新上限を設けた上でクーリング期間を設定し、クーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らし、望ましいものではありません。

## 4. 無期転換ルールの対象者と特例

### 対応のポイント

#### ▶ 対象と特例

無期転換ルールは、原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の企業で通算5年を超えるすべての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

ただし、以下の特例があります。

- ① 高度な専門知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者に関する無期転換ルールの特例【有期雇用特別措置法※1】
- ② 大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例【科技イノベ活性化法※2、任期法※3及び福島復興再生特別措置法】

※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法

※2 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律

※3 大学の教員等の任期に関する法律

▶ 具体的な申請方法や、特例の対象者などの詳細は

🔍 無期転換ルール 特例 厚生労働省

で検索



### ① 高度な専門知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者の特例

無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、その能力が有効に発揮できるよう、その特性に応じた適切な雇用管理に関する措置についての計画を作成し、本社・本店の所在地を管轄する都道府県労働局に申請し、当該申請が認定されれば、特例の対象労働者（i 高度専門職と ii 継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用される仕組みです。

#### i 高度専門職

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され、
- ・高収入で、かつ高度の専門的知識等を有し、
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了する業務（特定有期業務。以下「プロジェクト」といいます。）に従事する

有期雇用労働者（高度専門職）については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は、10年です。

#### ii 継続雇用の高齢者

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主※含む）の下で、
- ・定年に達した後、引き続き雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

一方、特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）以外の他の事業主で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生することにご留意ください。

※ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項参照

# その他の留意事項

## 4. 無期転換ルールの対象者と特例(続き)

### ② 大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等の特例

研究者等であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したものや大学の教員等の任期に関する法律(任期法)に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等などが特例の対象です。

特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象となる旨等を、原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に知ることができるようにするなど、適切な運用が必要です。

また、大学等有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象となるものではないことに留意する必要があります。特例の対象者等の詳細は厚生労働省ウェブサイトやパンフレットをご確認ください。

## 5. 労使間の意思疎通(労使コミュニケーション)

### 対応のポイント

無期転換や多様な正社員の制度については、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、法律上明示が義務づけられる労働条件に当たらないものも含め、適切に労使間の意思疎通(労使コミュニケーション)を図りながら制度の設計や運用を行いましょう。

その際は、労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、労働組合がない場合であっても、労使委員会をはじめとした労使協議組織や過半数代表者と協議することなど、各企業の実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形での労使コミュニケーションを行うことが重要です。また、労働者間の納得感を高めるため、雇用形態の異なる労働者間の情報共有やコミュニケーションも重要になってきます※1~3。

有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があります。このとき、労働者側から不満や反発が出ることのないよう、自社の制度について丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に転換が行われているか把握し、必要に応じて改善を行うことを検討しましょう。

- ※1 労働組合は、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるような支援を行うことが考えられます。
- ※2 労働組合・過半数代表者いずれにしても、その役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含むすべての労働者の利益を代表することが期待されます。
- ※3 労基則第6条の2に基づき、過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されることが必要であり、使用者は、過半数代表者に不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。また、使用者は、過半数代表者が労働基準法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければなりません。



コラム

## 多様な正社員

- 多様な正社員とは、従来型のいわゆる正社員※と比べ、職務内容、勤務地、労働時間などを限定している正社員をいいます。  
※いわゆる正社員とは、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員を指します。
- いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、働く方と事業者双方にとって望ましい多面的な働き方の実現が求められています。そうした働き方や雇用の在り方の一つとして、職務、勤務地、労働時間などを限定した「多様な正社員」が考えられます。
- 労働契約法第3条第2項の「就業の実態に応じた均衡の考慮」には、いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡処遇も含まれます。

### 多様な正社員の種類

- 職務限定正社員 : 担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員をいいます。
- 勤務地限定正社員 : 転勤範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤がないまたは転勤が一切ない正社員をいいます。
- 勤務時間限定正社員 : 所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員をいいます。

▶ 「多様な正社員制度」にご関心がある場合は

🔍 厚生労働省 多様な正社員

で検索



コラム

## 人材の定着・育成に向けて(事業者へ)

- フルタイムの無期転換者について、パート・有期労働法第13条の適用はありませんが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により、希望する者の正社員への転換を推進するための措置を併せて講ずるなど、キャリアアップを支援することは、人材の定着、育成に資すると考えられます。
  - 無期転換者のキャリアアップに関する様々な支援を国は行っています。あなたの事業場で円滑に制度導入を進める上で、ぜひ積極的にご活用ください。無期転換後のキャリアプランについては、無期転換ポータルサイトの事例などを参考にしてお検討ください。
- ▶ 助成金措置や無期転換後のキャリアプランにご関心がある場合は

🔍 厚生労働省 キャリアアップ助成金

で検索

🔍 無期転換ポータルサイト 導入企業事例





# モデル労働条件通知書

電子媒体  
はこちら



1枚目

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

## 労働条件通知書

年 月 日

殿

事業場名称・所在地  
使用者 職 氏 名

契約期間 期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）  
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

- 1 契約の更新の有無  
[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]
- 2 契約の更新は次により判断する。  
・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能  
・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況

有期契約労働者  
に関する項目

3 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（ 年 月 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））

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者）  
I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10  
II 定年後引き続き雇われている期間

労働者全般に  
に関する項目

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)

【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】  
・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）

始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項

1 始業・終業の時刻等  
(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）  
【以下のような制度が労働者に適用される場合】  
(2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。  
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）  
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）  
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）  
(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。  
(ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、  
（終業） 時 分から 時 分、  
コアタイム 時 分から 時 分）  
(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）  
(5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。

○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条

2 休憩時間（ ）分

3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）

休日  
・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）  
・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ）  
・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日  
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

休暇  
1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日  
継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）  
→ か月経過で 日  
時間単位年休（有・無）  
2 代替休暇（有・無）  
3 その他の休暇 有給（ ）  
無給（ ）

○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

労働者全般に  
に関する項目

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 労働条件通知書については、方便間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

# < 関係法令等(改正後) >

## ○労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

## ○労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約(以下この条において「**有期労働契約**」という。)であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)

二~十一 (略)

2~4 略

5 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「**労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み**」という。)をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

6 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

## ○有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準(平成十五年厚生労働省告示第三百五十七号)

(有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「**有期労働契約**」という。)の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない。

第二~四条 (略)

(無期転換後の労働条件に関する説明)

第五条 使用者は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第五項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項(同条第一項各号に掲げるものを除く。)に関する定めをするに当たつて労働契約法第三条第二項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない。

## ○労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「**通算契約期間**」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働者が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「**空白期間**」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

# 制度改革等について知りたい・困ったときの相談先



- ▶ 働くための色々なルールを知りたい、厚生労働省の最新の情報を集めたい  
→**厚生労働省ウェブサイト**
- ▶ 無期転換の取組事例を知りたい、改正に関する就業規則のモデル例を見たい  
→**無期転換ポータルサイト**
- ▶ パートやアルバイトなどの有期雇用労働者に必要な措置について知りたい、  
多様な正社員の導入方法を知りたい  
→**多様な働き方の実現応援サイト**
- ▶ 職業安定法に基づき、募集時等で明示しなければならない労働条件も改正されることについて知りたい  
→**厚生労働省ウェブサイト**



- ▶ 今回の制度改革の内容や労働条件明示がされないなど労働基準法違反と  
思われる場合の相談先 →**都道府県労働局／監督課、全国の労働基準監督署**
- ▶ 無期転換ルールに関する事項や労働契約に関する民事上の紛争についての  
相談先 →**都道府県労働局／雇用環境・均等部（室）**



労働局	雇用環境・均等部（室）	監督課
北海道労働局	011-709-2715	011-709-2057
青森労働局	017-734-4211	017-734-4112
岩手労働局	019-604-3010	019-604-3006
宮城労働局	022-299-8844	022-299-8838
秋田労働局	018-862-6684	018-862-6682
山形労働局	023-624-8228	023-624-8222
福島労働局	024-536-2777	024-536-4602
茨城労働局	029-277-8294	029-224-6214
栃木労働局	028-633-2795	028-634-9115
群馬労働局	027-896-4739	027-896-4735
埼玉労働局	048-600-6269	048-600-6204
千葉労働局	043-221-2307	043-221-2304
東京労働局	03-3512-1611	03-3512-1612
神奈川労働局	045-211-7380	045-211-7351
新潟労働局	025-288-3511	025-288-3503
富山労働局	076-432-2740	076-432-2730
石川労働局	076-265-4429	076-265-4423
福井労働局	0776-22-3947	0776-22-2652
山梨労働局	055-225-2851	055-225-2853
長野労働局	026-227-0125	026-223-0553
岐阜労働局	058-245-1550	058-245-8102
静岡労働局	054-252-5310	054-254-6352
愛知労働局	052-857-0312	052-972-0253
三重労働局	059-226-2318	059-226-2106

労働局	雇用環境・均等部（室）	監督課
滋賀労働局	077-523-1190	077-522-6649
京都労働局	075-241-3212	075-241-3214
大阪労働局	06-6949-6494	06-6949-6490
兵庫労働局	078-367-0820	078-367-9151
奈良労働局	0742-32-0210	0742-32-0204
和歌山労働局	073-488-1170	073-488-1150
鳥取労働局	0857-29-1709	0857-29-1703
島根労働局	0852-31-1161	0852-31-1156
岡山労働局	086-224-7639	086-225-2015
広島労働局	082-221-9247	082-221-9242
山口労働局	083-995-0390	083-995-0370
徳島労働局	088-652-2718	088-652-9163
香川労働局	087-811-8924	087-811-8918
愛媛労働局	089-935-5222	089-935-5203
高知労働局	088-885-6041	088-885-6022
福岡労働局	092-411-4894	092-411-4862
佐賀労働局	0952-32-7218	0952-32-7169
長崎労働局	095-801-0050	095-801-0030
熊本労働局	096-352-3865	096-355-3181
大分労働局	097-532-4025	097-536-3212
宮崎労働局	0985-38-8821	0985-38-8834
鹿児島労働局	099-223-8239	099-223-8277
沖縄労働局	098-868-4403	098-868-4303



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

## 企業から受ける労働条件明示のルールが変わります！

2024年4月から、募集広告や職業紹介を受ける際に、求人企業などから明示される労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

## 追加される明示事項

求職者に対して求人企業等が明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲 ※
- ② 就業場所の変更の範囲 ※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準 （通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※ 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

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	<b>（雇入れ直後）</b> 一般事務 <b>（変更の範囲）</b> ●●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） <b>契約の更新 有（●●により判断する）</b> <b>更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回）</b> …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	<b>（雇入れ直後）</b> 東京本社 <b>（変更の範囲）</b> ●●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） <b>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。</b> 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。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） <b>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。</b> (1) 基本給 ●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※ 求人企業などが募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を示すなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

# 明示事項の記載例

## ①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

## ③有期契約を更新する場合の基準

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 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

## 【参考】企業が明示するタイミング等について

- ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。
- ただし求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、**労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です**。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示されることとなっています。**明らかとなっていない労働条件などが無い**か、**面接等で求人企業に確認することが大切です**。
- また、面接等の過程で**当初明示した労働条件が変更となる場合は、求人企業はその変更内容を明示する必要があります**。
- 労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です**。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、2024年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。

## 関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

## 求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！

2024年4月から、求職者に対して明示しなければならない労働条件の追加や、手数料表などの情報提供の方法の見直しを内容とする、改正職業安定法施行規則が施行されます。

（※明示する労働条件の追加は、労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

## 1. 追加される明示事項

求職者に対し明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。求人企業からこれらの情報が適切に伝えられているかご確認ください。

## ① 従事すべき業務の変更の範囲※

## ② 就業場所の変更の範囲※

## ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間における変更の範囲のことをいいます。

## 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	<b>（雇入れ直後）</b> 一般事務 <b>（変更の範囲）</b> ●●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） <b>契約の更新 有（●●により判断する）</b> <b>更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回）</b> …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	<b>（雇入れ直後）</b> 東京本社 <b>（変更の範囲）</b> ●●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） <b>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。</b> 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。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） <b>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。</b> (1) 基本給 ●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を示すなど、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務があります。

## 明示事項の記載例

### ①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

### ③有期契約を更新する場合の基準

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 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

## 2. 手数料表などの情報提供の方法

- 有料職業紹介事業者が事業所内に掲示しなければならない下記の事項につき、当該掲示に代えて自社ホームページなどでも情報提供ができるようになります。
- 自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載いただくことが望ましいです。

- ① 手数料表
- ② 返戻金制度に関する事項を記載した書面
- ③ 業務の運営に関する規程

※人材サービス総合サイト上での手数料表、返戻金制度の情報提供は引き続き必要です。

## 関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。

