



2024年4月から

労働条件明示のルールが 変わります



令和5年度
神奈川県石油業協同組合
働き方改革推進支援事業

労働条件の明示とは

労働基準法第15条



- 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
- 特定の事項については、**書面の交付による明示**が必要
- 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
- **①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示**
- **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**

①労働契約の期間

②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準

③就業の場所及び従事すべき業務

④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等

⑤賃金、昇給

⑥退職

⑦退職手当

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

⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他

⑩安全及び衛生

⑪職業訓練

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

2024年4月から 何が変わるのか①



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】

就業場所と業務の記載例



就業場所

(雇入れ直後) 関内 S S	(変更の範囲) 会社の定める S S 他事業所
(雇入れ直後) 小田原城 S S	(変更の範囲) 神奈川県内の S S
(雇入れ直後) 江の島 S S	(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

従事すべき業務

(雇入れ直後) 石油類販売	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 石油類販売	(変更の範囲) 石油類販売並びに自動車整備
(雇入れ直後) 石油類販売	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり
(雇入れ直後) 総務・経理	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

2024年4月から 何が変わるのか②



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】

更新上限に関する記載例



・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〕

・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**

2024年4月から 何が変わるのか③



有期労働契約で働く方に対して

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となります。**

【改正雇止めに関する基準第5条】

用語の解説



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。



無期転換に関する書面明示



• 無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象

▶ 無期転換申込機会の明示事項

通算契約期間が5年を超える場合

「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。

• 無期転換後の労働条件の書面明示

▶ 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

明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項※2と同じもの