

4月から変わる 更新上限・無期転換の明示ルール

2024年4月より、労働条件の明示に関して、就業場所・業務の変更の範囲の明示が必要になります。また、これ以外にも有期労働契約では、更新上限と無期転換に関する事項も変更になります。以下ではこの内容をとり上げます。

有期労働契約の更新上限

有期労働契約を締結する際に、「契約更新の有無」と「更新する場合があると明示したときにはその判断基準」を明示する必要があります。

2024年4月より、これに加えて、更新上限の定めがある場合には、たとえば「通算5年まで」や「更新3回まで」のように、その内容を明示することが義務となります。

また、更新上限を定めていなかったにもかかわらず、その後新たに「通算5年まで」と更新上限を設定する場合や、「更新5回まで」としていたものを「更新3回まで」のように短縮する場合は、その理由をあらかじめ対象となる従業員に説明することが必要になります。

なお、更新上限を定めない場合は、明示の必要はありませんが、契約内容を明確にするという観点からは、更新上限がないことを明示するのが望ましいでしょう。

無期転換の取扱い

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超える契約を締結すると、従業員は無期転換の申込をすることができます。2024年4月から

は、対象となる従業員に無期転換の申込ができることを労働条件通知書で明示し、さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件から変わる場合には、その内容も明示することになります。

なお、その内容については別紙を添付するなどして明示することも認められています。これらの内容に係る労働条件通知書の記載例は以下のとおりです。

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）の締結の申込をすることにより、本契約期間の末日の翌日（〇〇年〇月〇日）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））

この無期転換に関する明示は、無期転換の申込ができる有期契約労働者が対象になります。有期契約労働者全員が対象になる訳ではないため、有期労働契約が通算5年を超えているか否かの管理が必要です。この際、無期転換への申込を行う意思はないと表明している従業員に対しても、この明示は必要です。

会社には正社員やパートタイマー、嘱託社員など様々な雇用形態の方がいるかと思しますので、今回変更となる有期契約労働者に対する明示事項と、就業場所・業務の変更の範囲について、それぞれ必要となる事項を労働条件通知書のひな形に反映しておきましょう。