

★★★

有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準の改正

□ 総合講義テキスト／74頁

令和5年3月30日厚生労働省告示第114号
令和6年4月1日施行

[1] 更新上限を定める場合等の理由の説明

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された。

[2] 無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、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おいては、当該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された。

●有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準

(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1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（労働契約法第18条第1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。

(雇止めの予告)

第2条 使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第2項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第3条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第4条 使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

(無期転換後の労働条件に関する説明)

第5条 使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則第5条第5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1項各号に掲げるものを除く。）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ぬ。



労働条件の明示事項の追加

□ 総合講義テキスト／76頁

則第5条関係
令和6年4月1日施行

労働基準法第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、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限並びに就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲が追加された。

労働条件の明示事項	
絶対的明示事項	
①労働契約の期間に関する事項	
改正 ②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（労働契約法第18条第1項）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。）*	
改正 ③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。）	
④所定労働時間を超える労働の有無	
⑤始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	
⑥賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	
⑦退職に関する事項（解雇の事由を含む）	
相対的明示事項	
⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項	
⑨臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項	
⑩労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項	
⑪安全及び衛生に関する事項	
⑫職業訓練に関する事項	
⑬災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	
⑭表彰及び制裁に関する事項	
⑮休職に関する事項	

*有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項については、「有期労働契約であっ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、明示する義務があります。（則5条1項）

さらに、**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ついて、下記の規定が設けられた。**

- ① 使用者は、上記労働条件の明示事項ほか、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を明示しなければならない。ただし、無期転換後の労働条件のうち上表⑧～⑯に掲げる事項（相対的明示事項）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（則5条5項）。
- ② 使用者は、「昇給に関する事項」を除いた絶対的明示事項のほか、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上表①及び③から⑦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（則5条6項）。



1年単位の変形労働時間制の上限時間の特例についての隔日勤務のタクシー運転者の定義の見直し

■ 総合講義テキスト／190頁

則附則66条
令和6年4月1日施行

	1日	1週間
原 則	10時間	52時間
積雪地域の建設業の屋外労働者等	10時間	52時間
隔日勤務のタクシー運転者*	16時間	52時間

※隔日勤務のタクシー運転者に係る1日についての労働時間の限度時間は、次の①及び②の要件を満たす場合には、当分の間、「16時間」となる

①当該業務に従事する労働者の労働時間の終了から次の労働時間の開始までの期間が**22時間以上**ある業務であること。**改正**

②始業及び終業の時刻が同一の日に属しない業務であること