

令和6年4月改正、有期雇用社員への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について

①更新上限の書面明示について

期間の定めがある有期雇用社員に、「更新するのは〇回まで」または「契約するのは〇年まで」とする上限がある場合、令和6年4月1日以降に締結される有期雇用契約から、その内容の書面明示が必要になります。

対象者となる労働者は、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者、定年後再雇用された労働者などの、期間の定めがある有期雇用社員です。

記載例

労働条件通知書

令和6年4月1日以降に締結

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 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 3 更新上限の有無（無・有）（更新4回まで/通算契約期間5年まで）



契約締結当初だけではなく更新ごとに書面明示が必要です。

Q：契約当初から更新上限が定められていた場合、契約の当初から数えた回数を書くのでしょうか？それとも残りの契約更新回数を書くのでしょうか？また通算契約期間の上限についてはどうでしょうか？

A：上記の労働条件通知書の記載例に限らず、労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差し支えありません。なお労働者・使用者間での混乱を避ける観点からは、契約の当初から数えた更新回数または通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示すことが考えられます。

②更新上限を新設・短縮する場合の説明について

更新上限の新設とは・・・

例えば、契約社員について、「更新するのは〇回まで」または「契約するのは〇年まで」とする上限を定めていませんでしたが、「契約するのは5年まで」と新たな上限を契約の途中で定めることです。

更新上限の短縮とは・・・

例えば、契約社員について、「更新するのは4回まで」と定めていましたが、「更新するのは3回まで」と契約の途中で短縮をすることです。

令和6年4月からは、更新上限を新設・短縮する場合、あらかじめその理由を説明しなければなりません。あらかじめとは、更新上限を新設・短縮する前のタイミングです。



※更新上限の新設・短縮をご検討される際は、担当までご相談ください。

《筆者：黒澤》

お知らせ

●労働条件明示のルールが変更になります。【令和6年4月から】当事務所で「ひな型」をご用意しておりますので、詳しくは担当までご相談ください。

●障害者の法定雇用率が引き上げられます。【令和6年4月から】

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

●産前産後期間の国民健康保険税が軽減されます。【令和6年1月から】

対象者：国民健康保険被保険者で出産（予定日）が令和5年1月1日以降の方
 軽減対象の保険税：出産される方の産前産後期間の所得割額及び均等割額
 軽減期間：出産予定日又は出産日の属する月の前月から4か月間
 （多胎妊娠の場合は、出産予定日又は出産日が属する月の3か月前から6か月間）

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

