

## 2024年4月からの変更点について

2024年4月から、明示しなければならない労働条件の項目が追加されます。追加される項目は、以下の3つです。

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・業務の更新の範囲</b> 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
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） 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
	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、無期転換後の労働条件</b> 【改正労基則第5条第5項・第6項】 +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【改正雇止めに関する基準第5条】

【すべての労働者に対して】

### 1. 就業場所・業務の変更の範囲（どこで、なにを）

働く場所や業務内容だけでなく、将来的に変更の可能性がある範囲を明示する必要があります。人事異動や配置転換を可能にする場合には、必ず記載しなければなりません。

【有期契約の労働者に対して】

### 2. 更新上限の明示（更新上限はある？何回まで更新可能？）

有期契約労働者との労働契約の締結時と更新時に、有期労働契約の通算期間または有期労働契約を更新できる回数に上限がある場合については、その内容の明示が必要になります。

また、更新上限を新たに設ける、又は短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明する必要があります。

【有期契約の労働者に対して】

### 3. 無期転換申込機会の明示

（無期転換できること、無期転換後の労働条件について）

無期転換申込権が発生する更新\*のたびに、希望をすれば無

期労働契約へ変更できる旨について

明示する必要があります。

あわせて、無期労働契約へ変更した後の労働条件について明示する必要があります。ここで明示する必要

のある労働条件は、通常明示する必要のある項目と同様です。

\*無期転換申込権が発生する更新とは、更新によって同一企業との労働契約の通算期間が5年を超えることです。



### 労働条件通知書の記載例

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（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（詳細は別紙のとおり））

### Check! やることリスト

- ①現在の労働条件通知書や雇用契約書の書式を見直し、今回の改正に係る項目を追加する。
- ②就業規則との整合性を確認し、必要に応じて就業規則の改正を行う。
- ③新たに追加される項目に係る条件の明示について、労働者にその内容を伝える。

労働条件通知書を作成する際は、必ず就業規則の内容と見比べることをおすすめします。

〈参考資料〉

- 厚生労働省「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？」
- 厚生労働省「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A」
- 改正後の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）
- 厚生労働省「募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！」
- 厚生労働省「令和5年改正職業安定法施行規則Q&A（労働条件明示等）」

### 著者プロフィール

松江商工会議所  
専門相談員

寺本 健太郎

働き方改革への対応、就業規則のリニューアル、退勤管理・給与計算・労務管理の業務の効率化、人事労務に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）

TERAMOTO社会保険労務士法人  
〒690-0825 松江市学園2丁目27-27  
https://teramoto-sr.jp/



# 労働条件の明示事項が新たに追加されます

事業主は、労働者との労働契約の締結時や更新時には、法令等で定められた労働条件を明示しなければなりません。この度、2024年（令和6年）4月1日より、「労働基準法施行規則」と「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、労働条件の明示事項等が新たに追加されました。

それにより事業主は、労働契約の締結時や更新時において、労働者に対し法令で定められた労働条件をより詳細に明示する必要が生じます。（※労働者の募集や職業紹介事業者への求人申し込みの際、明示しなければならない労働条件も同様に追加されます。「職業安定法施行規則の改正」）

なお、労働基準法第120条では、明示義務に違反した事業主は30万円以下の罰金に処されると定められているので注意しましょう。

本特集では、これらの変更点とその対応について詳しく解説していきます。

## I 改正の背景と目的

今回の労働条件明示ルールの変更については、2021年3月から2022年3月にかけて厚生労働省に設置された「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、議論されてきました。その開催要綱によると検討会設置には2つの目的がありました。

### 目的1

有期契約労働者を無期契約に転換する（無期転換ルール）への対応\*

\*2013年4月1日より労働契約法が改正され無期転換ルールが導入されました。

### 目的2

「多様な正社員」の雇用ルールを明確化する

## II 労働条件通知書とは

労働条件通知書とは、労働契約の締結時や更新時に労働者に交付する、賃金や労働時間などの法令等で定められた労働条件を記載した書類です。

正社員やアルバイトなどの名称にかかわらず、全ての労働者が

交付対象となります。

派遣労働者の場合は、派遣元の会社が労働条件通知書を書面で交付する必要があります。



## III 労働条件の明示事項

労働者を雇用する際（労働条件を変更した場合も同様）には、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面等（雇用契約書や労働条件通知書）により明示しなければなりません。（労働基準法第15条）

### 書面の交付による明示事項

- ▶労働契約の期間
- ▶就業の場所及び従事すべき業務
- ▶始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換
- ▶賃金（退職手当等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締め切り及び支払の時期並びに昇給
- ▶退職に関する事項（解雇の事由を含む）

### 口頭の明示でもよい事項

- ▶昇給に関する事項
- ▶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・支払の方法、支払の時期に関する事項
- ▶臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ▶労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ▶安全衛生に関する事項
- ▶職業訓練に関する事項
- ▶災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ▶表彰、制裁に関する事項
- ▶休職に関する事項

## IV 労働条件通知書の運用方法

労働条件通知書は、雇用契約書の交付で代替ができます。ただし、雇用契約書には法令等上明示することを義務付けられている上記項目が記載されていなければなりません。

労働条件通知書の交付は、労働者が希望した場合に限って、

FAXや電子メール、SNSのメッセージ機能などでも行うことができます。ただし、書面にするためにプリントアウトができる方法でなければなりません。