

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【労働条件の明示義務と2024年4月の改正点】

- 労働条件の明示義務とは
- 労働条件の明示事項
- 2024年4月からの改正点

1 労働条件の明示義務とは

会社が労働者と労働契約を結ぶときは、労働者に対して労働条件を明示することが義務づけられています。これは、労働基準法第15条の「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」という規定によるものです。

この規定は、正社員や契約社員、パート・アルバイト等の雇用契約形態を問わず適用されますので、すべての労働者に対して労働条件の明示が必要であることに注意してください。

明示の方法は、原則として労働条件通知書を書面で交付することにより行います。労働者が希望した場合は、電子メールやメッセージ機能等による明示も可能ですが、書面として出力することが可能なものに限られます。

労働条件通知書のイメージ（厚生労働省 HP）* 具体的な作成方法は弊社にお問い合わせください。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf

さらに、外国人労働者との労働契約の締結に際しては、労働条件について、母国語等を用いて説明するなど、当該外国人労働者が理解できるように明示するよう努めなければなりません。

労働条件の明示を行わないと、労働条件が会社と労働者の間で曖昧になり、後々のトラブルの発生要因となるおそれがあります。労働契約を結ぶ際は適切な方法で労働条件を明示するようにし、労働者が納得・安心して働くことができるようにしましょう。

なお、会社が明示義務のある労働条件を明示しない場合や、定められた方法によって明示しない場合には、罰則として30万円以下の罰金が定められています。

担当：菊池

2 労働条件の明示事項

明示すべき労働条件は下記のとおりです。

(1)～(7)は必ず明示しなければならない事項、(8)～(15)は定めをした場合に明示しなければならない事項です。また、(1)～(6)は書面での交付が義務付けられています。

- (1)労働契約の期間に関する事項
- (2)期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- (3)就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (4)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
- (5)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、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- (6)退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- (7)昇給に関する事項
- (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、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払い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)、賞与及びこれらに準ずる賃金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

パートタイマーや有期契約労働者については、下記事項も文書等による明示が必要です。

- (a)昇給の有無
- (b)退職手当の有無
- (c)賞与の有無
- (d)雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

担当：佐藤

3 2024年4月からの改正点

2024年4月以降、締結・更新される労働契約から、「労働条件明示事項」が追加されます。追加される労働条件明示と改正ポイントは以下のとおりです。

1. 全ての労働者に対する明示事項

①就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

2. 有期契約労働者に対する明示事項等

②更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、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)の有無と内容の明示が必要になります。

③無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングで、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

また、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、更新のたびに、無期転換申込機会の明示が必要になります。

※無期転換申込とは？

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

④無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングには、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。こちらも無期転換申込機会の明示同様、無期転換申込権が発生後、契約を更新するたびに、無期転換後の労働条件について明示が必要になります。

※均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、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)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

有期契約労働者の更新条件明示に関しては、(1)最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場

合および（２）最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合において、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・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。

改正自体は来年と余裕がありますが、更新上限を新設・短縮する場合は、2024年の4月までに有期契約労働者に対し必要な説明を行っておくなど、あらかじめ準備をしておきましょう。

（改正内容の説明リーフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>

（改正後の労働条件通知書イメージ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080104.pdf>

担当：杉田

お知らせ / ご案内

人事労務レポート動画版を更新しております。今回は、顧客から質問の多い「異動、転勤、出向、転籍」を中心とした人事異動について解説しております。ぜひご覧ください。

YouTube： <https://youtu.be/i92rEJzY1Pc>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office