

群馬県適正化通信 NO. 185-1(令和6年3月号)

令和6年4月から労働条件の明示事項等のルールが変更されます (Part I)

労働基準法では「使用者が労働者を採用するときは、賃金・労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければならない。」と定められています。適正化の巡回指導においても、事業者の皆様には“労働条件通知書”など、労働者への書面等による明示状況を確認し、労働条件通知書等の明示が行われていない事業者には、適宜明示をお願いしているところです。

そんな中、今般、厚生労働省では「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」について、労働条件の明示事項等を改正し、令和6年4月1日から施行することとなりました。事業者の皆様には、今回の改正を踏まえ、労働者との労使契約の内容をご確認のうえ、改正内容を反映した労働条件の明示等を行うようお願いいたします。

就業場所・業務の変更の範囲の明示※の具体的内容

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。

労働条件の明示事項には、絶対的明示事項として下線部①～⑥（昇給は除く）の明示が義務付けられていますが、今回の改正で新たにⅠ～Ⅳの項目が追加となりました。また、⑦から⑭については使用者がこれらに関する定めを設ける場合は明示する必要があります。

現行	追加項目	
① 労働契約の期間 ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③ 就業の場所及び従事すべき業務 ④ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 ⑤ 賃金、昇給 ⑥ 退職 ⑦ 退職手当 ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品、その他 ⑩ 安全及び衛生 ⑪ 職業訓練 ⑫ 災害補償及び業務外の疾病扶助 ⑬ 表彰及び制裁 ⑭ 休職	すべての労働者	有期契約労働者
	Ⅰ. 就業場所と業務の変更の範囲	Ⅱ. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容 Ⅲ. 無期転換申込機会 Ⅳ. 無期転換後の労働条件

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
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 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 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（ 年 月 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）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間 ① 就業の場所 (雇入れ直後) (変更の範囲) ② 従事すべき業務の内容 (雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ） 1 始業 終業の 1 始業・終業の時刻等

今回の変更により“雇入れ直後の就業場所・業務の内容”の他、“業務の範囲”についても明示が必要になります。

- ① 「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業・従事することが想定される場所と業務のことをいいます。
- ② 「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更範囲のことをいいます。

パターン1 就業場所・業務に限定がない場合

すべての就業場所・業務を含めて明示する必要があります。「会社の定める●●」と記載するほか、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要です。

就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅※	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅※	(変更の範囲) 会社の定める場所（テレワークを行う場所を含む）

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり

パターン2 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所・業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確に明示する必要があります。

就業場所

(雇入れ直後) 十三出張所	(変更の範囲) 淀川区内
(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 愛知県内
(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後) 山科事業所	(変更の範囲) 原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

従事すべき業務

(雇入れ直後) 施設警備	(変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送及び運行管理
(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※)
(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

パターン3 就業場所・業務の変更が想定されない場合(完全に限定)

雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を変更の範囲で明確に明示してください。

就業場所		
(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター	
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし	
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	
テレワーク就業規則 第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。 第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所（会社が認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。		
従事すべき業務		
(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務	
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ	

パターン4 一時的に異動や業務が限定される場合(一時的に限定がある場合)

就業規則で詳細を定める場合には、就業場所は“会社の定める●●”、従事すべき業務は“就業規則に規定する●●の業務”として「詳細は就業規則第●●条参照」と明示のうえ、該当する就業規則の条文を明記する方法もあります。

また、就業規則以外で限定内容を明示する場合には、就業場所は“会社の定める事業所”、従事すべき業務は“会社の定める業務”と明示する方法もあります。

就業規則で詳細を定める場合		
就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。 第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県 第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。 第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。		
就業規則以外で限定内容を明示する場合		
就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	(変更の範囲) 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	(変更の範囲) 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)

今回の改正に伴い、既に雇用されている労働者に対しては、改めて労働条件を明示する必要はありませんが、令和6年4月1日以降に締結される労働契約からは追加項目の明示が必要となります。ただし、有期契約労働者に対する契約更新は新たな労働契約の締結となるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際に明示が必要となります。

また、ハローワークなどに労働者の募集を行う場合には、求職者に対する労働条件の明示が必要です。必ず「就業場所の変更の範囲」、「従事すべき業務の変更の範囲」、「有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）」を募集内容に追加のうえ手続きを行うようお願いいたします。

月が明ければ新年度となり、新たに労働者を迎え入れる事業者の方もいるかと思います。繰り返しのようになりますが、今回の改正を踏まえ、社内における労働条件の明示状況や労働契約状況を確認していただき、改正内容を反映する準備がされていない場合には、以下のモデル労働条件通知書を参考にしてください。（モデル労働条件通知書の様式は「厚生労働省HP」からダウンロード可能です。）

なお、次号では有期契約労働者に対する「無期転換申込機会」、「無期転換後の労働条件」等についてお知らせいたします。

労働条件通知書

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

年 月 日	
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得る・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 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 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（ 年 月 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） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日） 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休 日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

（次頁に続く）

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）％ 月60時間超（ ）％ 所定超（ ）％ ロ 休日 法定休日（ ）％、法定外休日（ ）％ ハ 深夜（ ）％ 4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無 ， 有（ ） ） 8 昇給（ 有（時期、金額等） ， 無（ ） ） 9 賞与（ 有（時期、金額等） ， 無（ ） ） 10 退職金（ 有（時期、金額等） ， 無（ ） ）
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳） ， 無（ ） ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） ， 無（ ） ） 3 創業支援等措置（ 有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業） ， 無（ ） ） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・中小企業退職金共済制度 （加入している ， 加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（ 有（制度名） ， 無（ ） ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名（連絡先 ） ・その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

不明な点は気軽に適正化指導員にお尋ね下さい。

群馬県貨物自動車運送適正化事業実施機関

電話 027-212-8821