

労働条件の明示に関するご案内

株式会社パイン総合研究所
コンサルティンググループ

労働基準法では、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定められています。令和6年4月から、労働条件の明示事項が追加されます。

1. 労働条件の明示事項

労働基準法で定められた労働条件の明示事項は下記になります。なお、(1)～(6)については、書面の交付により明示しなければなりません((5)昇給に関する事項を除く)。

- (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) 就業の場所及び従業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二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項
- (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並びに昇給に関する事項
- (6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- (7) 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
- (8) 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
- (9) 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
- (10) 安全及び衛生に関する事項
- (11) 職業訓練に関する事項
- (12) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (13) 表彰及び制裁に関する事項
- (14) 休職に関する事項

※(2)は有期労働契約で、契約期間満了後に更新する場合がある際に明示

令和6年4月以降は、以下の労働条件の明示事項が追加されます。

- (1) 就業場所・業務の変更の範囲の明示
- (2) 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
- (3) 無期転換申込機会の明示
- (4) 無期転換後の労働条件の明示

※(1)は全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に明示

※(2)は有期労働契約の締結時と更新時に明示

※(3)(4)は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に明示

なお、パートタイム・有期雇用労働法でも、下記について明示することが義務付けられています（同一労働同一賃金関連）。

- (1) 昇給の有無
- (2) 退職手当の有無
- (3) 賞与の有無
- (4) 相談窓口

2. 追加される明示事項のポイント

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第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」※1 についても明示が必要になります。

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第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。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、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)説明が必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 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

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第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ごと※3に、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。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第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ごと※3に、無期転換後の労働条件の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※2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※4(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。

※1 「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 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

※3 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、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。