UAゼンセン 政策ニュース
NEWS LETTER
No. 136
2023. 10. 19
発行所 UAゼンセン 〒102-8273 東京都千代田区九段南4－8－16 発行人
TEL 03－3288－3710 URL https://www.uazensen.jp/ 西 尾 多 聞

2024年４月から、労働条件明示義務の内容が追加される

～新しい「モデル労働条件通知書」等を公表～

2024年４月１日から、労働基準法第15条にかかわる労働条件明示義務の内容が追加される。各企業においては労働契約書および労働条件通知書の様式変更等が必要になる。ついては、2024労働条件闘争に先立ち、労使で改正内容を確認し、適切に対応する必要がある。

なお、下表の中段に関連して、会社が有期労働契約の更新上限を新設・短縮しようとする場合は、必ず労使協議を行い、組合の同意なしに当該変更が行われることのないよう注意が必要である。

改正内容のポイント

▶ 2024年４月１日以降に労働契約を締結または契約更新をする労働契約が対象となる

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項	留意点
すべての労働者	・労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時	**・就業場所・業務の「変更の範囲」の明示**	・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なければならない
有期契約労働者	・有期労働契約の締結時と更新時	**・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）の有無とその内容の明示**	・更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明しなければならない
	・「無期転換申込権（※）」が発生する有期労働契約の契約更新の更新時	**・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** **・無期転換後の労働条件の明示** ➢ なお、無期転換後の労働条件を決定するにあたり、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必要がある	・無期転換をしないと意思表示している場合でも更新の都度、明示が必要

（※）無期転換申込権：同一の使用者との間で、有期労働契約が通算５年を超えて更新された場合、労働者には無期労働契約に転換する権利が発生する。有期契約労働者が当該申し出を行った場合、使用者はこれを拒むことができない〔労働契約法第18条〕

なお、厚生労働省からは明示内容の記載例等を掲載したパンフレットやモデル労働条件通知書、Ｑ＆Ａが新たに公表されているので参照されたい。

（参考ＵＲＬ）厚生労働省「令和６年４月から労働条件明示のルールが改正されます」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

以上

（担当：労働条件局　柴田）

モデル労働条件通知書

電子媒体はこちら

1枚目

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

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（ **有期契約労働者に関する項目** 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 Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	**労働者全般に関する項目** （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、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ（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、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－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

退職に関する事項

その他

（次頁に続く）

2枚目

労働者全般に関する項目

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（　）

※　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。

【UAゼンセン追記】
パンフレット「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？」から抜粋
そのほか、詳細は厚労省HPおよび「モデル労働条件通知書」を参照のこと。