

企業の健全な事業活動を

法で支えるための情報発信

弁護士法人
UH 宇都宮東法律事務所

代表弁護士
伊藤 一星

弁護士法人宇都宮東法律事務所 メルマガ第16号 ～【2024年4月施行】労働条件明示ルールが変更になります～

目次

【①最新労務トピックの解説】

～【2024年4月施行】労働条件明示ルールが変更になります～

【②11月開催セミナーのご案内】

【③当事務所の活動実績 Vol.1】

【④編集後記】

①最新トピックの解説

～【2024年4月施行】労働条件明示ルールが変更になります～

いつも弊所のメールマガジンをご愛読いただき、誠にありがとうございます。

今回は2024年4月に施行される法改正の内容についてお伝えします。

施行されるまでの約6ヵ月の間に、労働条件通知書における記載項目の変更を実施する必要がありますので、そもそも記載する必要がある項目、新しく追記する必要がある項目について解説いたします。

◆労働条件明示義務とは

そもそも、労働条件明示義務とは、「使用者が労働契約の締結時に労働者に対して、賃金や労働時間等の労働条件を明示する義務」を指します。

明示するタイミングとしては、“締結時”とあるように、労働者を新しく採用したタイミングはもちろんですが、契約期間満了後の契約更新や定年後の再雇用等の、契約更新時にも労働条件の明示が必要となります。

また、明示する方法は原則、書面の交付によって行う必要があります。労働者が電子メール等のデータでの交付を希望する場合はこれに当てはまりませんが、厚労省の事業主向けのリーフレットでは、印刷しやすいようなデータ形式で送付することが望ましいとしていますので、注意しましょう。

◆労働条件通知書の記載事項

まず、現行の必ず記載すべき事項について整理いたします。
※厚労省のホームページにて記載されている内容を抜粋しております。

- (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。)

上記以外にも、会社が定めている場合に記載が必要な項目や有期雇用・短時間の労働者に対しては必須となる記載項目もございます。

この機会にまずは現行の記載しなければならない事項を確認しましょう。

そして、2024年4月1日から必要となる記載事項は以下の通りです。

対象者	追加された明示項目
全労働者	就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲
有期契約労働者	①更新上限の明示 ②無期転換申込機会の明示 ③無期転換後の労働条件の明示

全労働者：就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲

ここでいう「変更の範囲」とは、具体的に将来の配置転換等によって変わり得る就業場所・業務の内容の範囲を指します。

有期契約労働者

①更新上限の明示

有期契約労働者の契約期間が長期間になることを避けるために、使用者が有期労働契約の通算契約期間や更新回数の上限を設定することがありますが、上限の有無が不明瞭である場合にトラブルになりやすいことから、更新上限の有無と内容が追加されています。

②無期転換申込機会の明示

有期雇用契約には、「無期転換ルール（5年ルール）」があることをご存じの方も多いと思いますが、2024年4月以降は、契約の更新ごとに無期転換が申し込める旨を明示する必要があるという変更点になります。

③無期転換後の労働条件の明示

②に伴って、無期転換後の労働条件も明示する義務が発生します。労働条件に変更がない場合は、その旨を記載するだけで問題ありませんが、無期転換をした後に労働条件が変更となる場合は、別途、労働条件を記した書面の提示が必要となる点には注意しましょう。

◆おわりに

いかがでしたでしょうか。

労働条件明示のルール改正により、労働条件通知書の書面の整備が必要となります。使用者が労働条件を明示しなかった場合や、定められた方法で明示しなかった場合には、30万円以下の罰金に処せられたり、明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することが可能となり、当該労働者が就業のために住居を変更していれば必要な旅費を負担しなければならないリスクもあります。

現在の書面内容にご不安がある方はぜひ一度ご相談ください。

[お問い合わせはこちら](#)

② 11月開催セミナーのご案内

[>>お申し込みはこちら<<](#)

企業法務に強い弁護士が解説！

労務問題対応解説セミナー

残業代請求対応のポイント

2023 **11/29** (水)
15:00 – 16:00

参加無料

オンライン開催



弁護士
伊藤一星



弁護士
石塚惇史



弁護士
大熊拓亮

[セミナーのお申し込みはこちら](#)

【セミナー概要】

■テーマ：残業代請求対応

■日時：2023年11月29日（水）15:00～16:00

※14:45より受付開始

■開催方法：オンライン（ZOOMウェビナー）

■参加費：無料

■講師：弁護士法人宇都宮東法律事務所 代表弁護士 伊藤 一星、同弁護士 石塚 惇史、同弁護士 大熊 拓亮

【セミナー内容】

今年4月には中小企業含め、月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金が従来までの25%から50%の割増率に引き上げる法律が施行され、運送業においては2024年4月から時間外労働時間の上限が「年間960時間」に設定されます。

さらに、労働者側の権利意識の高まりを受けてか、企業が未払い残業代を請求されるケースが増えています。

そこで今回は、労働者から未払い残業代の請求を受けた企業がどのように対応すればよいか、弊所の弁護士が解説します。「残業代を請求する従業員の傾向と対策」や「残業代請求に関する近時の裁判例の傾向と経営へのリスク」について、60分で分かりやすくお伝えします。**無料・オンライン**でご参加可能ですので、この機会に是非ご参加ください。

[セミナーのお申込みはこちら](#)

③当事務所の活動実績 Vol.1

【kintone hive tokyoへの登壇の記事が掲載されました】

当事務所では、サイボウズ社のkintoneをベースとした「クラウド事件管理サービス"クラウドバランス"」を導入したことで業務効率化を図ることができ所員が働きやすい職場環境の構築を進めることができましたが、7月6日に弊所の代表の伊藤一星弁護士がサイボウズ社主催の「kintone hive tokyo」に登壇して自社の取り組みをご紹介した際の記事がアスキーのサイトに掲載されました。



当事務所では、これからもkintoneを始めとするデジタルツールを積極的に活用することで、お客様に対して質の高いリーガルサービスをご提供するとともに、所員の働きやすい職場環境を構築して所員のエンゲージメントを高めた経営を目指していければと思っております。

④編集後記

涼しい日も続き、秋を感じられている方も多いのではないのでしょうか？

宇都宮市の隣の日光市の観光名所でもある湯滝では紅葉が始まっているようです。一般的に、最低気温が8度を下回ると紅葉が始まると言われており、これから更に、まさに秋といった風景が見られるようになりそうです。

秋を感じるために家族を連れて足を運んでみようと思います。

今月も最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

今後ともよろしく願いいたします。

弁護士法人 宇都宮東法律事務所 代表弁護士 伊藤 一星

関連サイト

山 宇都宮の弁護士による企業法律相談

弁護士法人 宇都宮東法律事務所

栃木県弁護士会所属 JR宇都宮駅より車で10分

企業法務の
相談はこちらから



山 宇都宮の法律事務所による従業員支援プログラム(EAP)

企業の健全な事業活動を法の力で支える

弁護士法人宇都宮東法律事務所

従業員が安心・安全に働ける
環境整備サポートのご相談はこちらから



企業の再建に向けた
資金繰り・事業再生相談はこちらから



弁護士法人
宇都宮東法律事務所
Facebookページはこちら！

※ご友人などへの転送はご自由にどうぞ！

※著作権は当事務所に帰属しますのでご注意ください。

【発行元】 弁護士法人 宇都宮東法律事務所（栃木県弁護士会所属）

【事務所ホームページ】 [こちら](#)

【Facebook】 [こちら](#)