

# 2024年4月からの労働条件通知書に関する法改正について

2024年4月から、入社・労働条件変更などの際に交付する労働条件通知書について、必要な記載事項の法改正があります。

## 労働条件通知書とは

労働条件通知書とは、労働基準法第15条に定められる「労働条件の明示義務」に基づいて労働者に交付する文書を指し、同法では労働時間や賃金、休暇など明示しなければならない事項が定められています。

## 明示すべき事項

明示すべき労働条件明示については、以下のように定められています。

### 【書面での明示が必要な項目】

- 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 ※昇給については書面に限らない

### 【会社が定めを設ける場合には明示が必要となる項目】

- ⑦退職金 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傷病扶助 ⑬表彰及び制裁 ⑭休職

## 改正により追加される明示事項①

2024年4月1日以降、「就業場所と業務の変更の範囲」について労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことです。配置転換や出向、テレワークなどにより就業場所や仕事内容が変わる可能性がある場合は、以下の例のようにその内容をそれぞれ具体的に示す必要があります。

### ▶就業場所

雇入直後：本社（東京都〇〇）

変更の範囲：千葉支店、在宅勤務の就業場所

### ▶業務

雇入直後：営業および営業事務

変更の範囲：繁忙期等に出荷業務を担当することがある

## 改正により追加される明示事項②

有期雇用契約の場合に以下の明示事項が追加されます。

### (1) 更新上限の有無、内容

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。

更新上限の有無（無・有（更新10回まで/通算契約期間5年まで））

### (2) 無期転換申し込みができる旨の明示と、無期転換後の労働条件の明示

「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、「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。下記は参考例になります。

【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（〇年〇月〇日）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））

## 適用のタイミング

今回の改正は、2024年4月1日以降に締結される労働契約から適用されます。そのため、2024年3月31日以前に労働契約を締結する場合は改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要です。