

法改正を踏まえた実務について

兵庫働き方改革推進支援センター

社会保険労務士 山本 陽子

内容

2024年
4.1~

労働条件明示のルールの変更

時間外労働の上限規制の適用開始

2023年
4.1~

割増賃金率の引上げ

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

新しく追加される事項

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	▶ 1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	▶ 2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	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	▶ 3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

労働契約期間について

有期労働契約

有期労働契約とは、契約期間に定めのある労働契約のことをいいます。1回の契約期間の上限は、原則として3年です。

無期労働契約

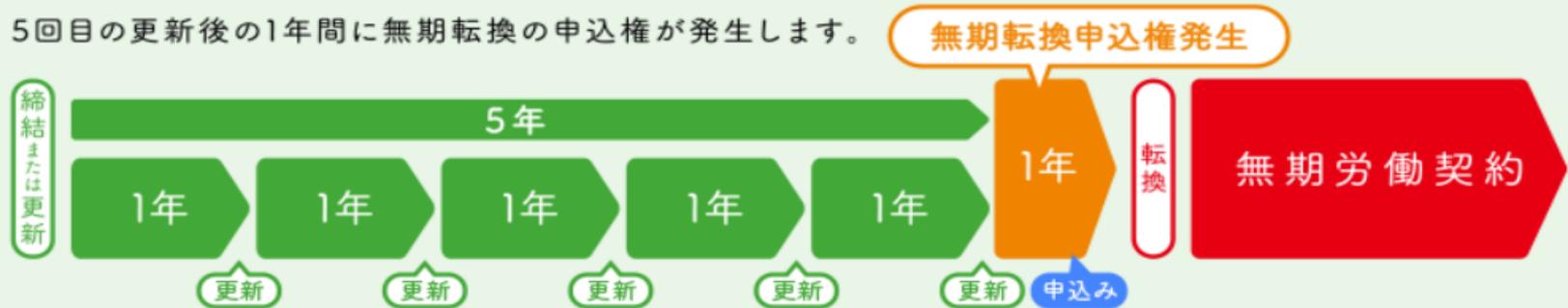
無期労働契約とは、契約期間に定めのない労働契約のことをいいます。なお、定年が定められている場合は、その年齢に達するまで雇用が継続されます。

無期転換ルール ①

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は無期転換を断ることができません）【労働契約法第18条】。

契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



無期轉換ルール ②

契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期轉換の申込権が発生します。



無期轉換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期轉換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合がありますので、慎重な対応が必要です。

労働条件の明示とは

労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。

無期転換ルールにより**無期労働契約が成立する際**、**無期転換後の労働条件**を明示する必要があります【労働基準法第15条】。

労働条件のうち、特定の事項については、**書面の交付**による明示が必要です。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能です。

労働条件明示事項

明示事項【労基則第5条】

①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示しなければなりません。

なお、⑦～⑭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、明示する必要がある。

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傷病扶助

⑬表彰及び制裁

⑭休職

就業場所・業務の変更の範囲の記載例 ①

①就業場所・業務に限定がない場合(例)

就業場所	(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める場所
従事すべき業務	(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社の定める業務

②就業場所・業務の一部に限定がある場合(例)

就業場所	(雇入れ直後) 神戸営業所	(変更の範囲) 兵庫県内
従事すべき業務	(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送および運行管理

就業場所・業務の変更の範囲の記載例 ②

③完全に限定(就業場所・業務の変更が想定されない場合)例

就業場所	(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 変更なし
従事すべき業務	(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

④一時的に限定がある場合 (一時的に移動や業務が限定される場合)例

就業場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社で定める支店 (ただし労働者が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) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合 職の業務

モデル労働条件通知書

(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	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※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</p> <p>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（ ）]</p> <p>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（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））</p> <p>【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） ）</p> <p>【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</p>
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	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(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 夜</p>



主要様式ダウンロードコーナー
(労働基準法等関係主要様式)

1、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要か？

既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はない。新たなルールは4月1日以降に締結される労働契約について適用される。

もっとも、労働契約に関する労働者の理解を深めるため、再度の明示を行うことは望ましい取組と考えられる。

また、有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約に締結であるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たなルールに則った明示が必要となる。

2、令和6年4月1日を契約の開始日とする契約の締結を3月以前に行う場合、新たな明示のルールに基づく労働条件明示が必要か？

労基法第15条の労働条件明示は、労働契約の締結に際し行うものであることから、契約の始期が4月1日以降であっても、令和6年3月以前に契約の締結を行う場合には、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ある。

もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、令和6年3月以前から新たな明示ルールにより対応することは、望ましい取組と考えられる

労働条件明示等に関する Q&A

3、有期労働契約の更新回数の上限とは、契約の当初から数えた回数を書くのか、残りの契約更新回数を書くのか。また通算契約期間の上限についてはどうか。

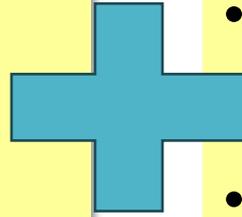
労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差支えない。

なお、労働者・使用者での混乱を避ける観点からは、契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、そのうえで、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示すことが考えられる。



職業安定法関連の省令改正

- 従事すべき業務の内容
- 労働契約の期間
- 試用期間
- 就業の場所
- 始業・終業時刻等
- 賃金
- 社会保険等の適用
- 使用者の名称
- 派遣労働者である場合はその旨
- 受動喫煙防止措置



- 従事すべき業務の変更の範囲
- 就業の場所の変更の範囲
- 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項
(通算契約期間または更新回数
の上限を含む)

令和6年4月から
時間外労働の上限規制が
適用されます

適用猶予事業・業務①

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い(2024年4月以降)
工作物の建設の事業	<p>災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</p> <p>災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。</p>
自動車運転の業務	<p>特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</p> <p>時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。</p> <p>時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。</p>

適用猶予事業・業務②

事業・業務

猶予期間終了後の取扱い(2024年4月以降)

医業に従事する医師

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間(※)となります。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。

※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限(36協定上定めることができる時間の上限)については、

A水準、連携B水準では、年960時間(休日労働含む)

B水準、C水準では、年1,860時間(休日労働含む) となります。

なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限

として副業・兼業先の労働時間も通算して、時間外・休日労働を、

A水準では、年960時間/月100時間未満(例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある)

B・連携B水準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合が

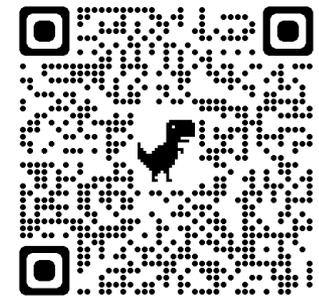
ある)とする必要があります。

新様式 36協定届 (時間外労働・休日労働に関する協定届)

令和6年3月31日まで適用猶予されていた
事業・業務の36協定届は以下の通りに変更となります。

建設事業 (災害時における復旧 および復興の事業) を含む場合	一般条項	様式 9号の3の2
	特別条項	様式 9号の3の3
自動車運転の業務 を含む場合	一般条項	様式 9号の3の4
	特別条項	様式 9号の3の5
医業に従事する医師 を含む場合	一般条項	様式 9号の4
	特別条項	様式 9号の5

建設事業で
災害時の復旧・復興
の事業を含まない
場合は
様式9号 または
様式9号の2



主要様式ダウンロードコーナー
(労働基準法等関係主要様式)

自動車運転業務を含む 36協定届

特別条項

時間外労働
休日労働 に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の3の5 (第70条関係)

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。 ①については720時間以内、②については 960時間以内に限る。)	
		延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	法定労働時間を超える時間数 (①については6 回以内、②につ いては任意。)	延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数
① 下記②以外の者							
② 自動車の運転の業務に 従事する労働者							

自動車運転以外は6回
自動車運転は任意

自動車の運転業務
労働者の欄

自動車運転の1年上限は960時間
それ以外は1年上限720時間

限度時間を超えて労働させる場合における手続

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと (自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。)

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長殿

36協定届出までの流れ

① 時間外労働および休日労働に関する協定を締結

1か月45時間・1年360時間以内の
時間数とする場合

② 様式9号の3の4を作成

1か月45時間・1年360時間を超える
時間数とする場合

② 様式9号の3の5を作成

③ ②の様式に①の協定書を添付し、
労働基準監督署に届出

(原本)
様式第9号の3の4
または
様式第9号の3の5
②



(写)
時間外労働及び休日労働
に関する協定書
①

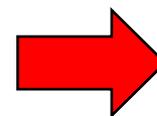
割増貸金率引き上げについて



割増賃金率が変わりました

2023年4月1日 から
労働させた時間について

種類	支払う条件	割増率	割増率
時間外	法定労働時間を超えたとき (1日8時間・週40時間等)	25%以上	25%以上
	時間外労働が限度時間を超えたとき(1か月45時間・1年360時間等)	25%以上 ※	25%以上※
	時間外労働が 1か月60時間を超えたとき	(猶予) 25%以上	50%以上
休日	法定休日に労働させたとき	35%以上	35%以上
深夜	22時から5時までの間に労働させたとき	25%以上	25%以上



※25%を超える率とするよう努めることが必要です。

深夜労働・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%** となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

就業規則の記載例

第〇〇条 （割増賃金）

時間外労働に対する割増賃金は、以下の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（１） 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。

- ①時間外労働 60時間以下…………… 25%
- ②時間外労働 60時間超…………… 50%

給与計算例

固定給 + 歩合給制

- ・ 所定労働時間 170時間
- ・ 時間外労働時間 65時間（うち深夜労働時間 15時間）
- ・ 総労働時間（所定労働時間 + 時間外労働時間） 235時間

固定給	153,000円
歩合給	94,000円

① 固定給 時間外割増賃金	67,500円	① $153,000 \div 170 \times 1.25 \times 60$ 時間
② 固定給 // (60時間超)	6,750円	② $153,000 \div 170 \times 1.5 \times 5$ 時間
③ 固定給 深夜割増賃金	3,375円	③ $153,000 \div 170 \times 0.25 \times 15$ 時間
④ 歩合給 時間外割増賃金	6,000円	④ $94,000 \div 235 \times 0.25 \times 60$ 時間
⑤ 歩合給 // (60時間超)	1,000円	⑤ $94,000 \div 235 \times 0.5 \times 5$ 時間
⑥ 歩合給 深夜割増賃金	1,500円	⑥ $94,000 \div 235 \times 0.25 \times 15$ 時間

合計	333,125円
----	----------

賃金の請求権

1 賃金請求権の消滅時効期間（労基法115条）

2020年4月1日以降に支払期日が到来する全ての労働者の賃金請求権の消滅時効期間を賃金支払期日から5年（これまでは2年）に延長しつつ、**当分の間はその期間は3年**とされています。なお、退職金請求権（現行5年）などの消滅時効期間などは変更されていません。

時効期間延長の対象

- 金品の返還（労基法23条、賃金の請求に限る）
- 賃金の支払（労基法24条）
- 非常時払（労基法25条）
- 休業手当（労基法26条）
- 出来高払制の保障給（労基法27条）
- 時間外・休日労働等に対する割増賃金（労基法37条）
- 年次有給休暇中の賃金（労基法39条9項）
- 未成年者の賃金（労基法59条）

付与された年次有給休の時効は
2年のままです。

兵庫働き方改革推進支援センター

こんなことで悩んでいませんか？ぜひお気軽にご相談ください。

- ☑ 残業を減らしたい
- ☑ 36協定の作り方を知りたい
- ☑ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ☑ 同一労働同一賃金への対応はどうすればよいか
- ☑ 就業規則を見直したい
- ☑ 最賃が上がっているが、どう対応したらよいか
- ☑ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ☑ テレワークへの対応はどうすればよいか
- ☑ 助成金を利用したいが、使い方が分からない



連絡・申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター

(厚生労働省兵庫労働局委託事業)



厚生労働省・兵庫労働局

(委託事業)

TEL フリーダイヤル **0120-79-1149** FAX 078-515-6757

Mail hyogo-hatarakikata@lec-jp.com 住所 神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6F

