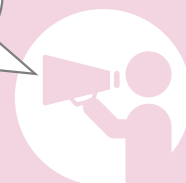


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>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</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ</b> 説明することが必要になります。
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. <b>無期転換申込機会</b> 4. <b>無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、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。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

# 労働条件明示の制度改正のポイント

## 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)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 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。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



# 裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する**全ての事業場で、必ず、**

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加し、

裁量労働制を導入・適用するまで（**継続導入する事業場では2024年3月末まで**）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

## 対応が必要な事項

### ① 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める

専門型

企画型

#### 【専門業務型裁量労働制】

- ・ 本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める<sup>※1</sup> 必要があります。  
(※1 企画業務型裁量労働制では、これらを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。)

#### 【専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制】

- ・ 同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める<sup>※2</sup> 必要があります。  
(※2 企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。)

### ② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する

企画型

#### 【企画業務型裁量労働制】

- ・ 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項（説明を事前に行うことや説明項目など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。
- ・ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める必要があります。

### ③ 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う

企画型

#### 【企画業務型裁量労働制】

- ・ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。

### ④ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する

企画型

#### 【企画業務型裁量労働制】

- ・ 労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。

### ⑤ 定期報告の頻度が変わります

企画型

#### 【企画業務型裁量労働制】

- ・ 定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回になります。

## その他主な留意事項

表面に記載の事項のほか、今般の改正において様々な留意事項を追加しており、例えば以下の事項があります。詳細については、改正後の「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」等をご覧ください。

- 健康・福祉確保措置としては、以下の措置から実施してください。

※下線が今回の制度改正による追加事項

(イ) 勤務間インターバルの確保

事業場の対象労働者全員を対象とする措置

(ロ) 深夜労働の回数制限

(ハ) 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）

(ニ) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進

(ホ) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置

(ヘ) 代償休日又は特別な休暇の付与

(ト) 健康診断の実施

(チ) 心とからだの健康問題についての相談窓口設置

(リ) 適切な部署への配置転換

(ヌ) 産業医等による助言・指導又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

- (イ) から (ニ) までの措置、(ホ) から (ヌ) までの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいことに留意することが必要です。（このうち、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、(ハ) を実施することが望ましいとされています。）

## 2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している必要があります

※下線が今回の制度改正による追加事項

### 専門業務型裁量労働制の労使協定

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ **制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること**
- ⑦ **制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと**
- ⑧ **制度の適用に関する同意の撤回の手続**
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、**同意及び同意の撤回**の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

### 企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議

- ① 制度の対象とする業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ **制度の適用に関する同意の撤回の手続**
- ⑨ **対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと**
- ⑩ 労使委員会の決議の有効期間
- ⑪ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、**同意及び同意の撤回**の労働者ごとの記録を決議の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること

## 相談窓口のご案内

### 労働基準監督署

時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援しています。また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。

▶検索ワード：労働基準監督署



### 働き方改革推進支援センター

働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。

▶検索ワード：働き方改革推進支援センター

