

銚子労基署たより

令和6年1月1日発行  
銚子労働基準監督署

**本年もどうぞよろしくお願ひします**  
**～ 4月から「労働条件明示のルール」が変わります～**

(1) 管内の労働災害発生状況

令和5年11月末現在における銚子監督署管内（銚子市、旭市、匝瑳市、東庄町）の令和5年の休業4日以上労働災害の発生状況（新型コロナウイルス感染を除く。）は、**156件と前年同期比+11件(+7.6%)**の状況となっております。中でも、**転倒災害が増加傾向（前年同期比+18件）**にあり、**食料品製造業、運輸交通業、小売業**などにおいて増加しています。

第14次労働災害防止計画では、「死傷災害について、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転じさせること」を目標としております。

事業場の皆様におかれましては、引き続き、労働災害の防止に向けた取組を積極的に進めていただきますようお願いいたします。

〔転倒災害防止等のパンフレット（厚生労働省HP）〕



(2) **令和6年4月から「労働条件明示のルール」が変わります**  
**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**

(新しく追加される明示事項)

- 就業場所・業務の変更の範囲
- 更新上限の有無と内容
- 無期転換申込機会
- 無期転換後の労働条件

詳しい情報はこちら

〔改正事項の詳細〕

厚生労働省ホームページ



([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html))

〔モデル労働条件通知書〕

厚生労働省ホームページ



(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>)

モデル労働条件通知書は、こちらで

ダウンロードできます。

(Word版、PDF版)



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

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  
をご覧ください！

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. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 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 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あらかじめ説明することが必要になり ます。
無期転換ルール <sup>※</sup> 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 4. 無期転換後の労働条件 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。

### (3) 令和6年4月から、「募集時等に明示すべき事項」が追加されます

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、令和6年4月1日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要となります。(労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正)

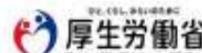
従事すべき業務の変更の範囲

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(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)

(「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。)

求人企業の皆さま



2024(令和6)年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

#### 募集時などに明示すべき労働条件が追加されます!

2024年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。(労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正)

#### 追加される明示事項

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲※
- ② 就業場所の変更の範囲※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準 (通算契約期間または更新回数の上限を含む)

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

#### 最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり(2024年4月1日~2025年3月31日) 契約の更新 有(●●により判断する) 更新上限 有(通算契約期間の上限 ●●年/更新回数の上限 ●●回) …③
試用期間	試用期間あり(3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②
就業時間	9:30~18:30
休憩時間	12:00~13:00
休日	土日、祝日(年末年始を含む)
時間外労働	あり(月平均20時間) 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例: 企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円(ただし、試用期間中は月給20万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円((2)の手当を除く額) (2) ■■手当(時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給) (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態: 派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を示すなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

LL050628 冊02

詳しい情報はこちら

(改正事項の詳細)

厚生労働省ホームページ



( [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html) )