

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

令和6年4月施行労働条件明示等に関するQ&Aが公開されました

今年も早いもので残り1か月となりました。今回のニュースレターでは、本年5～8月にかけてご紹介いたしました令和6年4月施行となります労働条件明示等に関する改正について、厚生労働省よりQ&Aが公開されましたので、「適用時期・対象者」「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」に関するQ&Aをご案内いたします。

■ 新たな労働条件明示ルールの適用時期・対象者

Q. 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？

A. 新たな明示ルールは、今般の省令・告示改正の施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約に適用されるものであるため、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としています。また、有期労働契約者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、令和6年4月1日以降の契約の更新の際には、新たなルールに則った明示が必要となります。

Q. 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、新たな明示ルールに基づく労働条件明示が必要か？

A. 労働基準法第15条労働条件明示は、労働契約の締結に際し行うものであるため、契約の始期が令和6年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としています。

■ 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について

Q. 「変更の範囲」とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を指すと解してよいのか？ 直近の有期労働契約の期間中には想定されないが、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務について、明示する必要はないという理解でいいか？

A. 「変更の範囲」とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を意味します。このため、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務については、改正労基則において明示が求められるものではないとしています。

Q. 日雇い労働者に対して、就業場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」を明示する必要はあるか？

A. 雇入れ日における就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足り、「変更の範囲」を明示する必要はないとされています。

このように、明示の必要のないとされているケースも記載されていますが、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、また労働者のキャリアパスを明らかにする等の観点から、労働条件の再度の明示、更新後の契約期間中における変更の範囲について積極的に明示する取り組みを行うことは望ましいと考えられます。

出典：厚生労働省「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A」

雇用契約書について、ご不明点やお困りのことがございましたら、弊社担当までご連絡くださいませ。

◆12月の労務スケジュール

- ～12/31 11月分社会保険料納付
- ～12/10 11月分源泉徴収税額・住民税額の納付
給与 年末調整の実施

誠に勝手ながら、下記の日程を年末年始休暇とさせていただきます。
2023年12月29日(金)～2024年01月03日(水)



Legal Networks
CORPORATION

編集担当：奥田
編集責任者：勝山