

春日部労基だより

労務管理、安全衛生、労働保険等に関する情報を提供いたします。
掲載内容についてご不明な点がある場合には、当監督署までお問い合わせください。

◆ 労働条件明示のルールが変更されます。

労働基準法施行規則と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴い、令和6年4月1日から労働条件の明示事項等が変更されます。

変更の主な内容は次のとおりです。

各事業場で使用中の労働条件通知書・雇用契約書の多くは、記載事項の追加が必要です。

P2以降の「制度改正のポイント」とモデル労働条件通知書をご参照ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項等
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	・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	・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	・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あたり、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

この改正のリーフレットは厚生労働省ホームページに掲載されています。
右のQRコードから掲載ページへ直接アクセスできます。



◆ 特定（産業別）最低賃金が改定されました

埼玉県特定（産業別）最低賃金が、令和5年12月1日から次のとおり改正されました。
この改正特定最低賃金は、同日以降の労働から適用されています。

特定（産業別）最低賃金	時間額
埼玉県非鉄金属製造業最低賃金	1,048円
埼玉県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	1,055円
埼玉県輸送用機械器具製造業最低賃金	1,055円
埼玉県光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業最低賃金	1,064円
埼玉県自動車小売業最低賃金	1,060円

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)



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	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※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 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（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding-right: 5px;">・</td> <td>契約期間満了時の業務量</td> <td style="padding-right: 5px;">・</td> <td>勤務成績、態度</td> <td style="padding-right: 5px;">・</td> <td>能力</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 5px;">・</td> <td>会社の経営状況</td> <td style="padding-right: 5px;">・</td> <td>従事している業務の進捗状況</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 5px;">・</td> <td colspan="5">その他（ ）</td> </tr> </table>] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【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） ） 【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 定年後引き続いて雇用されている期間	・	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（ ）				
・	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（ ）																		
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、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (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、次の勤務時間の組み合わせによる。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding-right: 5px;">—</td> <td>始業（ 時 分）</td> <td>終業（ 時 分）</td> <td>（適用日 ）」</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 5px;">—</td> <td>始業（ 時 分）</td> <td>終業（ 時 分）</td> <td>（適用日 ）」</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 5px;">—</td> <td>始業（ 時 分）</td> <td>終業（ 時 分）</td> <td>（適用日 ）」</td> </tr> </table>] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分）終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分）終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）	—	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 ）」	—	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 ）」	—	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 ）」						
—	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 ）」																
—	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 ）」																
—	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日 ）」																
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条																		
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条																		

