

※法律等は随時変更されますので、実行時には必ず最新の法律をご確認下さい。弊社にお問い合わせの場合は、○年○月号No.○というように番号でお問い合わせ下さい。

1 2024年4月施行の労働関係法令



施行日：2024年4月1日



法案 成立済 施行済



下記参照

2024年4月に、以下の法改正がなされる。3月中に対応が完了しないと法違反となり、関係法令によっては刑事罰が科される恐れもある。下記URLを参考に、対応を進めていただきたい。

関係法令	概要	本紙配信	対応URL
障害者総合支援法 障害者雇用促進法	障害者雇用率改定 障害者雇用率算定の際、短時間労働者（10～20時間/週）である重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者を算定対象に入れることが可能になる	2023年6月号	①②
労働基準法施行規則	労働条件明示のルールが変更になり、 ・業務内容・勤務場所について、雇入れ時だけでなく将来の変更の範囲を明記する義務 ・無期転換申込権が発生する契約更新のたびに、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示する義務 ・契約更新上限を設ける場合、上限の回数や期間を明示する義務 が追加される	2023年10月号	③
労働基準法	裁量労働制の導入・継続を行う際、必要な労使協定記載事項・労使委員会の決議事項が追加される	2023年11月号	④⑤
	労働時間の上限規制猶予が終了し、これまで猶予対象となっていた建設業、自動車運転者、医師など4業種で上限規制がスタートする	2024年2月号	⑤⑥
	自動車運転者の労働時間上限規制スタートに伴い、改善基準告示も見直しされる	2023年7月号	⑦
障害者差別解消法	障害者への合理的配慮について、これまで事業者には努力義務とされていたところ、行政機関と同様の「義務」になる	2023年12月号	⑧⑨

- ①【令和5年度からの障害者雇用率の設定等について】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001039344.pdf>
- ②【短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等 ※P6】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>
- ③【2024年4月から労働条件明示のルールが変わります（リーフレット）】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>
- ④【裁量労働制の導入・継続（リーフレット）】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>
- ⑤【様式ダウンロード】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html
- ⑥【上限規制厚生労働省サイト】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html
- ⑦【自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト】 <https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>
- ⑧【令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます！（リーフレット）】 https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet-r05.html
- ⑨【障害者差別解消の推進相談対応ケーススタディ集】 https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/r04jirei/pdf/case_study.pdf

※法律等は随時変更されますので、実行時には必ず最新の法律をご確認下さい。弊社にお問い合わせの場合は、○年○月号No.○というように番号でお問い合わせ下さい。

2 労働条件明示のルールが変更



施行日：2024年4月1日



法案 成立済 施行済



労働基準法施行規則 他

2024年4月1日より、雇用契約締結時に交付が義務付けられている「労働条件通知書」による、労働条件明示のルールが変更になる。以前にも本誌で取り上げているが、施行日が近づき弊社への相談も増加している改正内容であるため、今一度下記内容をご確認いただきたい。

1. 就業場所・業務の**変更の範囲**の明示

全ての労働契約の締結・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」についても明示が必要になる。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・業務の範囲を指す。

2. 有期契約の**更新上限**の明示

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(通算契約期間または更新回数)の有無と内容の明示が必要になる。なお、すでに締結している有期労働契約について、後から**更新上限を新たに設けたり、短縮**する場合には、予め当該労働者に説明する必要がある。

3. 無期転換申込機会の明示

有期雇用契約の反復更新により、通算契約期間が5年を超える場合、次回更新以降無期雇用に転換できる「無期転換申込権」が発生する。これが**発生する更新のタイミングごとに、無期転換申込機会の明示**が必要になる。

4. 無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する**更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示**が必要になる。なお、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、同一労働同一賃金の観点から、正社員等とのバランスを考慮した事項(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ことが努力義務となっている。

また、上記労働基準法施行規則改正に伴い、職業安定法施行規則も改正され、求人広告を掲載する場合には上記1・2の内容を記載する必要がある。雇用契約締結/更新時に上記が未対応の場合は、労働基準法第15条違反となり、30万円以下の罰金が科されるおそれがある。また、転勤可能性有のつもりで採用した社員から異動命令を拒否された場合に、労働条件通知が不十分だと労働者の主張の正当性が認められてしまうおそれがあり、計画的な人員管理に悪影響が及ぶことも考えられる。

【2024年4月から労働条件明示のルールが変わります(リーフレット)】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>

【厚生労働省特設ページ】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

人事労務トピックスの内容について、**オンライン無料相談**を受け付けています。

ご希望の方は、jinjic@attax.co.jp まで「人事労務トピックス無料相談希望」の旨を明記の上、お問い合わせください。

※日程調整は承りますが、ご希望に沿えない場合がございます。予めご了承ください。