

# 令和6年4月1日から変わること 労働条件通知書・36協定編

三重県医療勤務環境改善支援センター  
医療労務管理アドバイザー 山崎 純

## 1、労働条件通知書のルール変更

概要		
対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
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	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b> 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限の有無と内容</b> (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 + <b>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</b> 【改正雇止めに関する基準第1条】
	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 無期転換後の労働条件</b> 【改正労基則第5条第5項・第6項】 + <b>無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 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</b> 【改正雇止めに関する基準第5条】

参照：厚生労働省HP 令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます。

〈1枚目〉

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

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得る・契約の更新はない・その他 ( )】 契約の更新は次により判断する。 2 ( ) ( ・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選好状況 ) 3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/満算契約期間 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 ( 年 月 日 ) から、無期労働契約での雇用が継続することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無・有 (別紙の上あり)) 【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高年齢者) ・ 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 定年後引続き雇用されている期間
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)
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間	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がトク

〈2枚目〉

労働契約法に定められている。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象者には、無期転換申込権の発生については、特別に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ( )

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づき労働条件の明示及び雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム・有期雇用労働法) 第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

①の事例

・就業の場所

雇入れ直後：A病院

変更の範囲：(県内)系列病院

変更の範囲：無し

変更の範囲：病院の定める医療施設 (育児等による時短中は、原則変更を行わない)

②・従事すべき業務

雇入れ直後：経理

変更の範囲：総務(労務管理)

変更の範囲：病院の定める業務

雇入れ直後：看護師業務

変更の範囲：看護業務及び人材管理

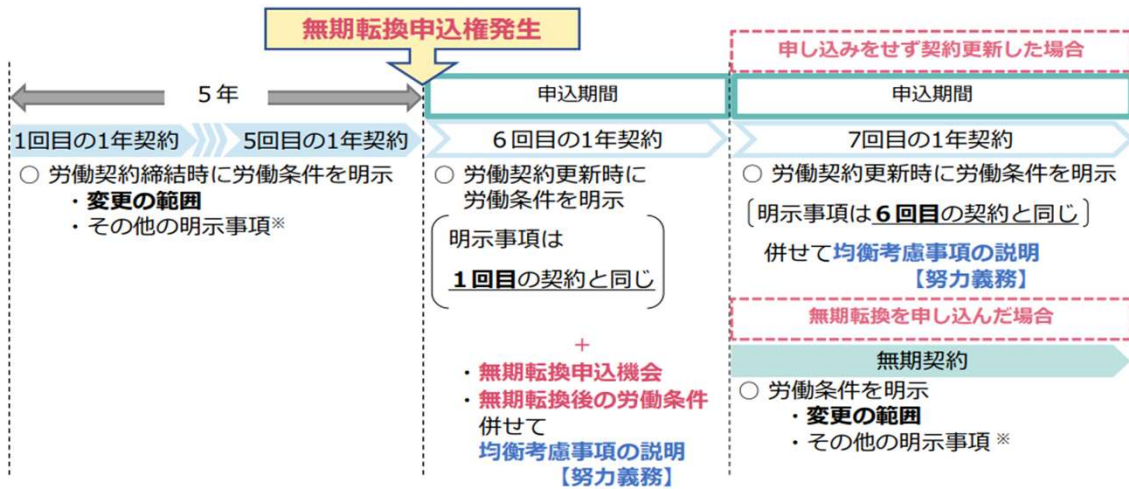
◎変更の範囲に地域限定・育児介護時の時短の間等の一定の条件を付ける場合は、就業規則又は、労働条件通知書で明示しなければならない。

・就業規則に関して

就業規則の確認できる場所及び方法

②の事例

1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



参照：厚生労働省パンフレット 令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます。

2 : 契約期間 3 年の有期労働契約で、更新上限がない場合



1 : 契約期間 1 年の有期労働契約で、更新上限がない場合の記載例

令和 6 年 4 月 1 日 5 回目の更新・・・無期転換申込権発生 契約開始：平成 3 1 年 4 月 1 日

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 (令和 7 年 4 月 1 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) )

2 : 契約期間 3 年の有期労働契約で、更新上限がない場合の記載例

令和 6 年 4 月 1 日 1 回目の更新・・・無期転換申込権発生 契約開始：令和 3 年 4 月 1 日

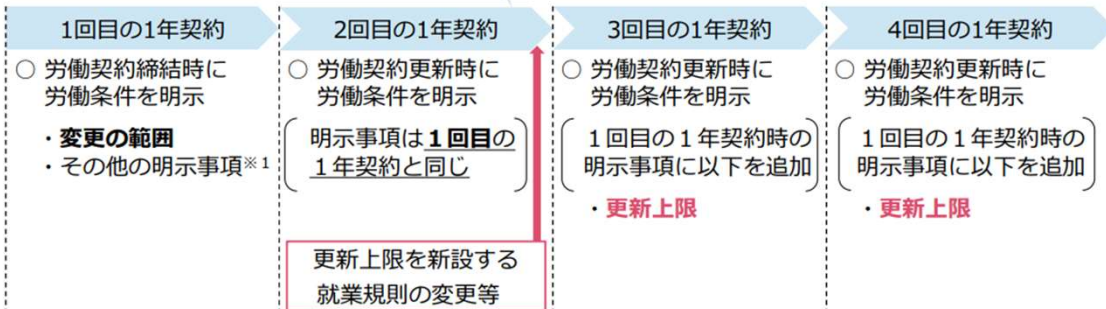
3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで))

【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 (令和 9 年 4 月 1 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) )

### 3：契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定めた場合

・更新の上限を新設する理由の事前説明  
『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』

・更新の上限を明示する内容  
『通算契約期間の上限は4年間とする』



参照：厚生労働省パンフレット 令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます。

#### 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) ×時間を越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
労働環境防止措置	雇内禁煙
募集者の氏名または名称	○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必要があります。)

出典：厚生労働省 募集時などに明示すべき労働条件が追加されます。

#### ◇ 求人に関する事項

労働条件通知時に限らず、求人の際にも労働条件通知書と同様に左記①～③について明示する必要があります。



求職の段階で、就業の場所及び業務内容の変更の範囲、有期雇用の場合更新する場合の基準を知ることにより、雇用のミスマッチを防ぐことができ、安定した雇用が生まれる。





3枚目・A水準

限度時間を超過した労働者に対し、画面の記載事項1(9)①~③の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する箇所を記入し、下部に当該労働者を記載してください。

(健康福祉確保措置)

(医師による面接指導) ①深夜業(22時~5時)の回数制限 ②就業から帰宅までの休憩時間の確保(勤務間インターバル) ③代休・特別な休暇の付与 ④健康診断 ⑤連続勤務の回避 ⑥心とからだの相談窓口の設置 ⑦配置転換 ⑧産後等による助産・指導や保健指導 ⑨その他

労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超過して労働させる場合に、医師に就事する医師以外の者(看護師、事務員等)については、このチェックボックスに係る事項を労働者確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定書とはなりません。

労働者代表者への医師による面接指導の実施

対象労働者として11時間の勤務間インターバルを設定

就業中の短時間労働者の確保

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(医療に従事する医師は除く)。

協定に就事する医師については、このチェックボックス(2の場合には2つ目と5つ目のチェックボックスを設けます。1に係る事項を労働者確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定書とはなりません。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間(日本水産医療機関若しくは日本水産医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携日本水産医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。)については1,960時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない)。

①~②の場合、都道府県知事から日本水産医療機関、連携日本水産医療機関又は日本水産医療機関としての指定を受けていること。

A水産医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。

1か月の時間外労働及び休日労働の合計時間数を100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めても医師が他の医療機関で就業・業務を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。

A水産医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

①~②の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。

チェックボックスに要チェック

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名および届出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 〇〇料理 山田花子

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要となります。

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要となります。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、3枚目の締結をする者を明示することを明確にした上で、投票・選挙等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、候補者の意向に基づく届出届出がなければ、チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定書とはなりません。

出典：厚生労働省 医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド

ご清聴ありがとうございました

ご不明な点は、三重県医療勤務環境改善支援センターへ  
 お気軽にお問合せください。