

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. 就業場所・業務の変更の範囲 【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. 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) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 + 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 【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. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 【改正労基則第5条第5項・第6項】 + 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 【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。 ・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抜状況 ・その他 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満算契約期間が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 月 日(上限10年)) Ⅱ 定年後引き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、外労働の有無	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り特別の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほか、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

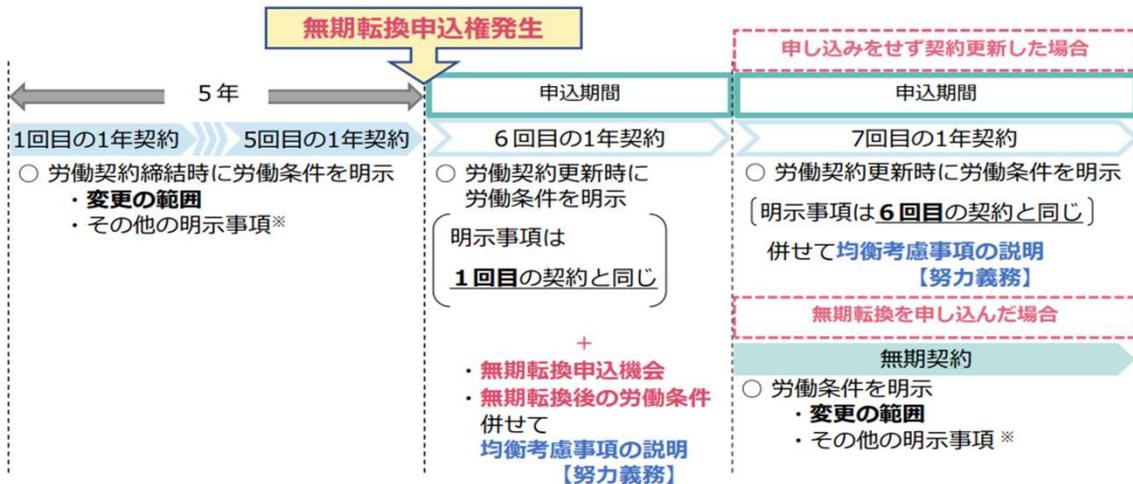
◎変更の範囲に地域限定・育児介護時の時短の間等の一定の条件を付ける場合は、就業規則又は、労働条件通知書で明示しなければならない。

・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



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。

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31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

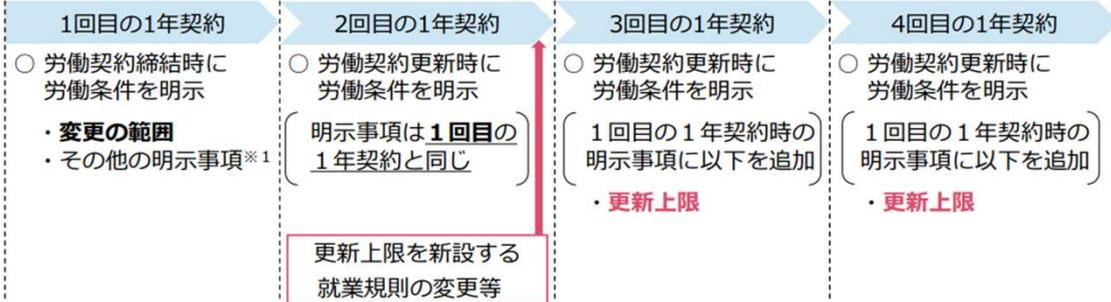
3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで))

【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。

