



## 「労働条件明示のルールについて関連情報のご紹介」

●2024年4月から労働条件明示のルールが変更となり、労働契約の締結・更新の際に明示する事項が追加され、各企業様において雇用契約書の見直しが必要となっております。今月号では、その関連情報として、「直近の厚生労働省の取り組み」や「求人募集を行う際の労働条件の明示(Q & A)」に関してご紹介いたします。

### アルバイトの労働条件明示（厚労省の取り組み）

●厚生労働省では、全国の大学生等を対象として、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。

#### <重点的に呼びかける事項>

- (1) 労働条件の明示
- (2) シフト制労働者の適切な雇用管理
- (3) 労働時間の適正な把握
- (4) 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- (5) 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

#### <主な取組内容>

- (1) 都道府県労働局による大学等への出張相談の実施
- (2) 都道府県労働局及び労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応
- (3) 大学等でのリーフレットの配布等による周知・啓発

参照:厚生労働省 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_38382.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38382.html)

### 求人募集を行う際の労働条件の明示等（Q & A）

#### <主なQ & A>

Q:「変更の範囲」について、募集等の時点で想定されているものは全て一度に列挙する必要があるのか。

A:求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要がある。

Q:「有期契約を更新する場合の基準」について、どの程度の基準を明記する必要があるのか。

A:「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましい。

Q:有期契約の通算契約期間や更新回数につき、特段上限を設けていない場合にも「上限なし」と記載する必要があるのか。

A:上限を設けている場合のみ記載すれば足り、上限を設けていない、設ける予定がない場合は明示する必要はない。

参照:厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/001183267.pdf>

## 「その他トピックス」

### ① 「医師の時間外労働の上限規制に関するQ & Aが更新」

- 2024年4月より、医師の時間外労働の上限規制が適用される。
- ・年間の上限時間が1860時間となるB水準の適用を年度の途中で受けた場合、すでに届け出た36協定を変更して再度届け出ることができる。
- ・管理監督者に対する面接指導については、医療法は管理監督者に該当するかどうかを問わず、実施する義務を定めており、労働基準法施行規則の対象にはならないものの、同等の面接指導を実施する必要がある。

参照:厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/001232870.pdf>

### ② 「労基署による調査の活動実績(労働基準監督年報)」

●厚生労働省では、毎年、労働基準監督年報を発行しており、先日、この年報の令和4年版が公開された。  
労働基準監督官が会社に来るような調査(監督)は、年171,528件行われている。そのうち、毎月一定の計画に基づいて実施する監督等の「定期監督等」が142,611件(全体の83.1%)となっている。

#### <「定期監督等」の違反状況トップ5>

- 1位 労働安全衛生法66条～66条の6(健康診断) 29,974件
- 2位 労働安全衛生法20～25条(安全基準) 27,041件
- 3位 労働基準法32条(労働時間) 22,305件
- 4位 労働基準法37条(割増賃金) 20,554件
- 5位 労働基準法39条(年次有給休暇) 14,264件

参照:厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/r04.pdf>

## 「令和6年 新人・若手社員実践力アップ研修」のご案内

#### <セミナー内容>

社会人としての心がまえをはじめ、ビジネスマナーや仕事におけるコミュニケーションなど、新人・若手社員に必要な意識・知識・行動が身につく内容となっております。

・開催日時: 令和6年4月25日(木)

・時間: 9時30分～16時

・対象: 令和6年度新入社員  
第二新卒/中途採用/入社3年以内の若手社員

・会場: 大阪市立青少年センター

KOKO PLAZA (新大阪)

・受講料: 5,000円(税込)/名

\*顧問先様特別価格です。

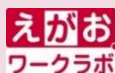


セミナー開催のイメージです。お気軽にお問い合わせください。

## 「今月の無料相談会」

開催場所	日時・場所	備考
京都	日時: <b>4/11 (木) 13:00-17:00</b> 場所: 京都リサーチパーク 4号館3階 BIZ NEXT	※ご予約不要です。お気軽にお越し下さい。(BIZ NEXT受付へ)
大阪	日時: <b>4/12 (金) 13:00-15:00</b> 場所: グランフロント大阪 北館7階 「ナレッジサロン」プロジェクトルームE	※ご予約不要です。お気軽にお越し下さい。(ナレッジサロン受付へ)
東京	日時: <b>4/18 (木) 10:00 - 17:00</b> 場所: ビジネスエアポート東京	※要予約になります。事前に下記問合せ先までご連絡下さい。

～発行元～



社会保険労務士法人えがおワークラボ

代表社員 上田 恭子

(特定社会保険労務士、組織力診断士)

<スタッフ: 社労士5名、行政書士1名、職員13名>

<えがおワークラボグループ>

京都オフィス 〒600-8815 京都市下京区中堂寺粟田町93 KRP4号館3階

TEL: (075) 352-2848 FAX: (075) 320-3689

東京オフィス、大阪オフィス、松山オフィス

【お問合せ】 [info@egaoworklabo.or.jp](mailto:info@egaoworklabo.or.jp) (えがお事務局)