

雇用クリーンプランナー ミニセミナー

法改正・ルール改正シリーズ第1回

2024年4月 「労働条件明示ルール変更①」

<2024年4月～労働条件明示のルール変更①>

「労働条件通知書」の記載内容の変更が必要に！

【労働条件通知書】労働基準法では会社が労働者と労働契約を締結する際、労働トラブルとならないように労働者に対し「賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とさだめられています。具体的には施行規則により以下となっています。



書面での 明示事項	労働契約期間、 就業場所・従事する業務の内容 、始業・終業の時刻、残業の有無、休憩・休日・休暇、賃金の決定・計算・支払の方法、締日・支払日、退職に関する事項（解雇含む）、
口頭でも よい明示 事項	昇給、退職手当、臨時の賃金・賞与、労働者が負担すべき食費や仕事で使う作業品、安全・衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職、

<2024年4月～労働条件明示のルール変更①>

変更点【すべての労働者に対する】就業場所・業務の変更の範囲

「就業場所・従事する業務の内容」は書面での明示事項ですが、これまではあくまで入社時の時点でした。

これが今回の施行規則改正により、**（入社後）配置転換等によって勤務地の変更や業務内容の変更が想定される場合には、最初からその範囲についても記載して明示しておくことが必要**になりました。



就業の場所	(雇入れ直後) ・ 東京本社	(変更の範囲) ・ 関東地方の当社営業所
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) ・ 一般事務職	(変更の範囲) ・ 営業事務もしくは営業職

* 将来の配置転換等まで見越したうえでの記載が必要←実はなかなか難しい

労働トラブル編～入社時に必要な手続き（厚労省HP「労働条件通知書」）