

# 法改正トピックス

第5回/全8回

多様な法改正への対応は、社労士試験合格の重要なカギとなります。要点を押さえた解説の後は演習問題を解いて、法改正対策を進めていきましょう。

社会保険労務士  
**北村 庄吾**

(ブレイン社会保険労務士法人 代表社員)



社労士試験は毎年法改正が多岐にわたるため、独学でそれをフォローしていくのは困難です。この連載では、大小さまざまな改正の中から、試験対策上重要な法改正を中心に解説します。掲載順は科目講座の進行とは関係なく、すでに確定している重要改正から紹介していきます。

## 1 労働条件の明示のルールの見直し

労働基準法

令和6年4月1日施行

★★★★

### 改正の概要

労働条件の明示の規定について、明示事項の追加などが行われました。

### 内容

法律条文の確認／労働条件の明示（労基法15条1項）……この条文に改正はない

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

### <労働条件の明示（厚生労働省令で定める事項）（労基則5条）>

旧	新
1 使用者が労基法15条1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、1号の2に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新	1 使用者が労基法15条1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、1号の2に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「 <u>有期労働契約</u> 」という。）であって