

特集



動画解説

〔得点ポイント! 法改正&白書〕



社会保険労務士
三宅 大樹
(山川社労士予備校)

Part 1

法改正対策

2024年度(令和6年度)本試験に影響を受ける法改正項目の重要ポイントを科目別に取り上げます。解説の動画講義と併せてご活用ください。

- ・なお、翌月号(7月号)では、この法改正項目を踏まえた練習問題の掲載を特集予定です。本特集と併せてご活用頂けると幸いです。
- ・この特集の内容は、令和6年2月16日時点において、同年4月12日までに施行されることが確定している内容によります。これ以降に改正が確定した内容について、特に重要な改正内容がある場合には、補足として翌々月号(8月号)に掲載する可能性があります。予めご了承ください。

I. 労働基準法

- 1: 労働契約の締結時及び有期労働契約の締結更新時に明示しなければならない労働条件が追加された。
- 2: 専門業務型裁量労働制を導入する場合、労使協定に本人の同意を得なければならないこと及び同意の撤回の手続きを定めることなどが追加された。
- 3: 企画業務型裁量労働制を導入する場合、労使委員会の決議に同意の撤回の手続きを定めることなどが追加された。
- 4: 企画業務型裁量労働制における定期報告の頻度等に見直しが行われた。
- 5: 時間外労働の上限規制が適用猶予されていた事業又は業務の猶予期間が終了し、通常の事業及び業務と同様の原則規制を適用され又は、一部特例つきで適用されることとなった。

1: 労働契約の締結時及び有期労働契約の締結更新時に明示しなければならない労働条件が追加された。

改正の概要

適用対象	明示の時期	新しく追加された労働条件の明示事項
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	・就業場所及び業務の変更の範囲 ^{※1}
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	・更新上限の有無と内容 ^{※2}
	無期転換申込権が 発生する契約の更新時	・無期転換申込機会 ^{※3} ・無期転換後の労働条件 ^{※4}

改正前後の条文比較

改正後	改正前（則5条）
<p>①使用者が法第15条第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、第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「有期労働契約」という）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する場合があるものの締結の場合に限り、第4号の2から第11号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>1の2 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間をいう）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む）^{※2}</p> <p>1の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む）^{※1}</p>	<p>①使用者が法第15条第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、第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する場合があるものの締結の場合に限り、第4号の2から第11号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>1の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>1の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p>

新設条文

【則5条（労働条件）】

- ⑤その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「**無期転換申込み**」という）をすることができることとなる**有期労働契約**の締結の場合においては、使用者が法第15条第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、第1項に規定するもののほか、**無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第1項第1号及び第1号の3から第11号までに掲げる事項（絶対的明示事項及び相対的明示事項）**とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第4号の2から第11号までに掲げる事項（相対的明示事項）については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。^{※3※4}