



みくには
ハートに愛

みくに 便り

新年のスタートです。今年は働き方改革に関する法律改正への取組みも最終段階を迎え、企業の皆様の取組みも待たなしとなります。今後もタイムリーな情報発信を致します。宜しくお願い致します。

2024年1月1日発行
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



改正施行目前！

4月以降の労働者募集に関する注意

◆募集時等に明示すべき労働条件が追加されます

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、求人の申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものと「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（通算契約期間または更新回数の上限を含む）も明示しなければなりません。

◆「変更の範囲」はどこまで想定して書けばよい？

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するときがありませんが、厚生労働省のQ&Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

◆スペースに書ききれない場合はどうする？

求人広告などの限られたスペース内に書ききれない場合は、「詳細は面談時にお伝えします」などとしておき、一部を別途のタイミングで明示することも可能です。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、すべての労働条件を明示する必要があります。

労働条件通知書への記載の仕方は

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。「会社の定める〇〇」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられますが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要です。

▶就業場所 記載例

(雇入れ直後)	(変更の範囲)
前橋営業所	会社の定める営業所
高崎支店	前橋本店及び全ての支店（東京・高崎・太田・伊勢崎・宇都宮・水戸）

▶従事すべき業務 記載例

(雇入れ直後)	(変更の範囲)
原料の調達に関する業務	会社の定める業務
広告営業	会社内での全ての業務
店舗における会計業務	全ての業務への配置転換あり