

# 労働基準法・職業安定法の労働条件明示義務で示す事項の対応関係

※赤文字：労働基準法施行規則の改正（令和6年4月1日施行）で追加

労働基準法（施行規則第5条第1項）		職業安定法（施行規則第4条の2第3項）	
第1号	労働契約の期間	第2号	労働契約の期間
第1号の2	<b>有期労働契約を更新する場合の基準</b> <b>（通算契約期間又は契約更新回数に上限がある場合は、当該上限を含む）</b>		（該当なし）
第1号の3	<b>就業場所・従事すべき業務（変更の範囲を含む）</b>	第1・3号	（第1号）従事すべき業務の内容 （第3号）就業場所
第2号	始業／終業時刻、超過勤務の有無、休憩時間、休日等	第4号	始業／終業時刻、超過勤務の有無、休憩時間、休日
第3号	賃金（第5号等を除く）の決定、計算／支払の方法、賃金の締切／支払時期、昇給に関する事項	第5号	賃金（労基法則第8条各号等を除く）の額

労働基準法（施行規則第5条第1項）		職業安定法（施行規則第4条の2第3項）	
第4号	退職に関する事項（解雇事由含む）	第2号の2	試用期間
第4号の2	退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法・支払時期	第6号	健康保険、厚生年金、労災補償保険及び雇用保険の適用
第5号	臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金額等	第7号	雇用主の氏名又は名称
第6号	労働者に負担させるべき食費、作業用品その他	第8号	派遣労働者として雇用しようとする旨
第7号	安全及び衛生に関する事項	第9号	就業場所での受動喫煙を防止するための措置
第8号	職業訓練に関する事項		
第9号	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項		
第10号	表彰及び制裁に関する事項		
第11号	休職に関する事項		

# 今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）（抄）

（令和4年12月27日 第187回労働政策審議会労働条件分科会）

## I 労働契約法制

### 1 無期転換ルールについて

#### （3）無期転換前の雇止め等

- 紛争の未然防止や解決促進のため、**更新上限の有無及びその内容について、労働基準法の労働条件明示事項に追加するとともに、労働基準法第14条に基づく告示において、最初の契約締結より後に、更新上限を新たに設ける場合又は更新上限を短縮する場合には、その理由を労働者に事前説明するものとするのが適当である。**

### 2 労働契約関係の明確化について

- 多様な正社員に限らず**労働者全般について、労働基準法の労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加するのが適当である。**
- 労働契約法第4条の趣旨を踏まえて、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約の内容の変更のタイミングで、労働契約締結時に書面で明示することとされている事項については、変更の内容をできる限り書面等により明示するよう促していくのが適当である。
- 労働基準法の労働条件明示のタイミングに、労働条件の変更時を追加することを引き続き検討するのが適当である。

（以下略）

# デジタル社会に向けた重点計画（抄）（令和4年6月7日閣議決定）

## 第5 デジタル化の基本戦略

### 1. デジタル社会の実現に向けた構造改革

…令和3年（2021年）11月に内閣総理大臣を会長とする「デジタル臨時行政調査会」（以下第5.1.において「調査会」という）が創設され、デジタル改革、規制改革、行政改革といった構造改革に係る横断的課題の一体的な検討や実行を強力に推進し、国民や地域に寄り添うとともに個人や事業者がその能力を最大限発揮できる社会をデジタルの力で実現していくこととなった。

#### （1）デジタル原則

調査会では、全ての改革（デジタル改革、規制改革、行政改革）に通底する5つの原則からなる「構造改革のためのデジタル原則」を共通の指針として令和3年（2021年）12月に策定した。

##### ① デジタル完結・自動化原則

**書面、目視、常駐、実地参加等を義務付ける手続・業務について、デジタル処理での完結、機械での自動化を基本とし、行政内部も含めエンドツーエンドでのデジタル対応を実現すること。国・地方公共団体を挙げてデジタルシフトへの組織文化作りと具体的対応を進めること。**

##### ②～⑤ （略）

#### （2）デジタル原則を踏まえた規制の横断的な見直し

調査会では、デジタル原則に沿って、4万以上の法令等を対象にアナログ規制を横断的に見直し、3年間で規制・制度のデジタル原則への適合の実現を目指している。

代表的なアナログ規制として、目視規制、定期検査・点検規制、実地監査規制、常駐・専任規制、書面掲示規制、対面講習規制、往訪閲覧・縦覧規制の7項目（以下、「7項目」という。）の規制を取り上げ、**現場のデジタル化を阻害する規制・制度の見直しを進めること**で、デジタル技術の活用による現場の人手不足の解消や生産性の向上、新たな産業の創出による経済成長への寄与、日本社会のデジタルトランスフォーメーションの進展が期待される。

（以下略）

### 明示すべき労働条件の追加関係（労働基準法）

#### 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働条件の明示）

第15条 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。

②・③ （略）

※赤文字：労働基準法施行規則の改正（令和6年4月1日施行）で追加

#### 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第5条 使用者が法第十五条第一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、第一号の二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。）であつ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、第四号の二から第十一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。

一 （略）

一の二 **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（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一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。**）

一の三 **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。）**

二～十一 （略）

②～⑥ （略）

### 明示すべき労働条件の追加関係（職業安定法）

#### 職業安定法（昭和22年法律141号）（抄）

（労働条件等の明示）

第5条の3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、**求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。**

②・③ （略）

④ 前3項の規定による明示は、**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行わなければならない。**

#### 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）（抄）

（法第5条の3に関する事項）

第4条の2 （略）

2 （略）

3 法第5条の3第4項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第8号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限るものとする。

一 **労働者が従事すべき業務の内容に関する事項**

二 **労働契約の期間に関する事項**

二の二 試みの使用期間に関する事項

三 **就業の場所に関する事項**

四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

五 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第8条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

六～九 （略）

4～8 （略）

### 書面揭示義務関係

#### 職業安定法（昭和22年法律141号）（抄）

（取扱職種の範囲等の明示等）

第32条の13 有料職業紹介事業者は、取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項その他当該職業紹介事業の業務の内容に関しあらかじめ求人者及び求職者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項について、厚生労働省令で定めるところにより、求人者及び求職者に対し、明示しなければならない。

#### 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）（抄）

（法32条の13に関する事項）

第24条の5 法第32条の13の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項
- 二 返戻金制度（その紹介により就職した者が早期に離職したことその他これに準ずる事由があつた場合に、当該者を紹介した雇用主から徴収すべき手数料の全部又は一部を返戻する制度その他これに準ずる制度をいう。以下同じ。）に関する事項
- 2 法第32条の13の規定による明示は、求人者の申込み又は求職者の申込みを受理した後、速やかに、第17条の7第2項各号に掲げるいずれかの方法により行わなければならない。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
- 3 第17条の7第2項第2号イの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。
- 4 有料職業紹介事業者は、**その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を掲示しなければならない。**

## 【基本的な考え方】

- ・コロナ禍では、感染拡大防止に向けた行動制限等による経済活動の抑制に対し、企業の事業継続のための支援に加え、**雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援**を行い、経済状況が不安定化する中での**雇用と暮らしの安定に貢献**。
- ・一方、**コロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化**することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる**人手不足の問題が再び顕在化**しはじめている。
- ・また、個々人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた**多様な働き方へのニーズ**は高まっており、そうした多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用しながら、**賃金が上昇していく**仕組み作りが求められている。
- ・意欲と能力に応じた**「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環**を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、**これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的な取組**を推進していく。
- ・この一体的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、**個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」**を実現し、**人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクル**を目指す。

### コロナ禍の緊急的・短期的政策

(目的) コロナ禍での「**雇用と暮らしの安定**」の実現

(手段) 雇用維持支援、休業支援

⇒ 厳しい経済状況の下で雇用維持に貢献

⇒ 一方で、支援の長期化により、**有効な人材活用は停滞**し、足下では**人手不足の問題が再び顕在化**

### これからを見据えた雇用政策

(目的) 「**賃金上昇**」とそれを支える「**多様な働き方**」の実現

(手段) 賃上げ、人材育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動支援、雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組

⇒ **個人の多様な選択**を支える「**しなやかな労働市場**」の実現

⇒ 人材の活性化と生産性の向上を通じた**賃金上昇のサイクル**

## 「あらゆる層の賃上げ」を推進する

賃上げに繋がる人への投資

賃金の底上げ

賃金上昇を伴う労働移動

### ①労働者の賃上げを支援する

- 最低賃金の引上げなどを通じた労働者の賃上げ支援

### ②個人の主体的なキャリア形成を促進する

- 個人のキャリア選択・学びの支援
- 新たな経験を通じた人材の育成・活性化
- ステップアップを通じた人材活用

### ③安心して挑戦できる労働市場を創造する

- 労働市場の強化・見える化
- 賃金上昇を伴う労働移動の支援
- 継続的なキャリアサポート・就職支援

### ④多様な働き方の選択を力強く支える

- 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
- フリーランスが安心して働くことができる環境整備
- 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応



# 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

## 1. 労働者の賃上げ支援

- 最低賃金の引上げと履行確保
- 業務改善助成金の拡充
- 働き方改革推進支援助成金による支援
- 労働基準監督署による企業への賃上げ支援等
- 賃上げのための各種支援策・好事例等の周知広報
- キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の拡充
- 同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携

## 2. 人材の育成・活性化 ～個人の主体的なキャリア形成の促進～

### (1) 個人の主体的なキャリア形成の促進

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し
- 教育訓練給付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大
- キャリア形成サポートセンターの拡充
- 学び・学び直し促進のため、特定支出控除の手続においてキャリアコンサルタントによる証明を認める特例措置の創設（税制改正）

### (2) 新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の創設
- 産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)の創設
- 副業・兼業ガイドラインの周知
- 副業・兼業に関する情報提供モデル事業の創設
- 人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）の創設
- 介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金等の貸付を行う介護福祉士修学資金等貸付事業

### (3) ステップアップを通じた人材活用

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し【再掲】
- キャリアアップ助成金（正社員化コース）の拡充
- 団体経由産業保健活動推進助成金を活用した労働者の健康促進支援

## 3. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化 ～安心して挑戦できる労働市場の創造～

### (1) 労働市場の強化・見える化

- 職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備
- 労働市場の基盤整備に関する調査研究
- 専門的・技術的分野の外国人等の就業環境の改善に向けた実態把握・取組
- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援
- 職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定
- 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進

### (2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し
- 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し
- 求人者に対する求人条件向上指導の強化
- 求職者の希望賃金水準に合わせた個別の求人開拓の強化
- 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の対象事業主の追加

### (3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

- 公共職業訓練・求職者支援訓練のデジタル分野の重点化
- 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業
- オンライン相談を活用した在職者のハローワークへの誘導・職業相談の実施
- キャリア形成サポートセンターの拡充【再掲】
- 非正規雇用労働者等に対する就職支援プログラムによる早期再就職支援

等

## 4. 多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

### (1) 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建

### (2) フリーランスが安心して働くことができる環境整備

- フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業
- フリーランスに係る取引適正化のための法整備

### (3) 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応