

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター



おかみさわ通信

おかみさわ社会保険労務士事務所
代表 田村 由理社会保険労務士
A4一枚評価制度&人事制度構築士
仕事と家庭の両立支援プランナー
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>

【実務確認事項】 2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

令和6年4月1日より、労働契約の締結時や更新時の労働条件明示事項が変更となりました。対応についてのお問い合わせが多くありますので、今号では、今後4月以降に結ぶ労働契約に関しての実務対応ポイントを確認したいと思います。

【実務対応ポイント】 4月1日から 労働者に対する明示事項 3つが 新しく追加されました！

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
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	1. 就業場所・業務の変更の範囲 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 【改正労基則第5条第5項・第6項】 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること 【改正雇止めに関する基準第5条】

* 4月1日以降に結ぶ新しい契約においては、すべての労働者に対して、**「どこで」、「何を行う」**のか、「就業場所」と「業務の内容」について、**「変更の範囲」**まで伝えます。また、期間の定め「有」の有期契約労働者に対しては、**「更新上限の有無」、「更新回数」**を契約時に伝えます。

《すべての労働者に対して明示する事項の記載例》

厚生労働省リーフレットより <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>

就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	(変更の範囲) 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	(変更の範囲) 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)

今回の改正により、4月1日以降に結ぶ労働契約から、上記の明示事項 3項目を追加しなくてはなりません。対象者は、すべての労働者です。契約期間の定めのない正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイト、契約社員、定年後に再雇用された労働者の方の契約書の明示事項の見直しも必要です。また、労働契約締結や更新時だけでなく、求人情報にも明示が必要ですので、4月中に、漏れなく対応していきたいところです。なお、労働条件通知書の様式に関しては、厚生労働省 HP でモデル労働条件通知書(記載例あり)を DL できます。具体的にどのように記載をしたらよいか確認ができます。よろしければモデル例を参考にして、自社の様式の見直しにご活用ください。

厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

[施行待ちの改正]

「社会保険対象者 適用拡大 10月！」

今年の10月から、**常時50人を超え100人以下の規模**の事業所も社会保険における「特定適用事業所」となります。これまで健康保険・厚生年金の被保険者でなかったパートタイマーやアルバイトなど短時間で働く方のうち、**週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上**などの要件を満たす方を、健康保険・厚生年金の被保険者として取り扱う必要があります。10月の施行に向けて、常時50人を超える規模の事業所様は、従業員の方への説明や実務の準備が必要です。対象者となる方と実務の進め方について、確認をしましょう。

《誰が対象？》

Step 1 以下の勤め先で

2016年10月～ 従業員数 501人以上 の勤め先	2022年10月～ 従業員数 101人以上 の勤め先	2024年10月～ 従業員数 51人以上 の勤め先
--	--	---

Step 2 以下の全てにチェックが入った方が対象です。

<input type="checkbox"/> 週の所定労働時間が 20時間以上	<input type="checkbox"/> 所定内賃金が 月額8.8万円以上 <small>※基本給及び手当を含みます。 ただし、残業代・賞与等は含みません。</small>
<input type="checkbox"/> 2ヶ月を超える 雇用の見込みがある	<input type="checkbox"/> 学生ではない

《該当事業所としてすることは何？》

上記の図 Step2 のチェック項目4つにチェックが入った方の「**被保険者資格取得手続き**」を10月1日付けで行う。

※必要となる手続きは、「取得に関する手続き」のみ。

被保険者の総数が、6か月以上50人を超えたと日本年金機構が判断すると、該当事業所に対して、「特定適用事業所該当通知書」を送付します。この通知をもって、特定適用事業所として取り扱われます。「特適用事業所(常時50人を超えている)」に該当したことについては、**手続き不要**です。詳細は、社会保険適用拡大特設サイトをご確認ください！

特設サイト HP <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/guidebook/>

おかみさわ事務所の活動

【ハラスメント防止をテーマにした企業研修を行いました！】

「ハラスメントについての社内共有意識がなく、ゴールのない話し合いが続いていた。状況が状況であっただけに、参加を拒む社員が出てくるのでは？と不安や心配がありましたが、やって良かったです！」と経営陣の方から嬉しい感想をいただきました。また、ハラスメント防止法の改正の動きは知っていたが、ハラスメント行為と指導の線引きがわからない。というお悩みもいただいていたので、今回は、法令ルールの基本事項の確認から、実際にグループワークでハラスメントと指導の違いを体感してもらう時間を持ちました。事実の指摘とハラスメントの差別化を体験された管理職の方からは、指導は自信を持っていいと捉え直せた。特に印象に残ったワークは、「AUTOの法則」！この法則は、職場ならず人間関係形成における原点にあるものですね等、声をいただきました。



すぐに実践できる「AUTOの法則」！気になる方は、研修で体験してみませんか？開催リクエスト、お待ちしております。

今月の日常の小さな幸せ♡

「し(4)ゆっぱ(8)つ」(出発)の日、4月8日に息子が小学校に入学しました。出発の日、生活のリズムを整えるために朝食を摂ることを提案する味の素さんが制定したとか！お年頃の彼は、記念撮影は全て変顔～。先月の卒園式は涙・・

でしたが、たくさんの笑いをくれました。そして、入学式後、驚いたのは、受け取った学用品の名前つけ作業！算数セットのおはじきに、数え棒、単語カード・・全てに書くんですね！久々の夫婦共同作業を体験しました(^ ^)。



来週は、父母会活動、給食配膳係頑張ります！