

社労士 NEWS>>>

>>> 2024.6

発行 >>>

細川社会保険労務士事務所 URL : <https://hosokawa-sr.com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋 1 丁目 1-58 ダイアパレス仙台中央 216 号

Tel > 022-343-7527

Fax > 022-343-7528

Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

CONTENTS >>>

1. 雇 用 > 労働条件明示ルールの見直し

2. 両立支援 > 治療と仕事の両立支援

3. 提 供 > 経営に役立つリポート

1. 雇 用

労働条件明示ルールの見直し

労働者に労働条件を明示するルールが、今年 4 月に見直されました。労働者が、労働条件についてこれまで以上に明確に把握し、安心して働けるようにするためです。

本稿では、厚生労働省が行った省令等の改正を参考に、新しい労働条件の明示ルールについてお伝えします。

1. すべての労働者に明示すべき事項

新しいルールのポイントは、下表のようになっています。このうちパートや有期雇用などを含むすべての

労働者に明示しなければならないのが、「就業場所・業務の変更の範囲」です。労働条件通知書には、以下のような記載が求められます。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての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
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
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 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用人との間で、有期労働契約が通算 5 年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

※厚生労働省「2024 年 4 月から労働条件明示のルールが変わります」より抜粋

<就業場所の記載例>

（雇入れ直後） 広島支店	（変更の範囲） 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への 配置転換あり
（雇入れ直後） 金沢駅西通り店	（変更の範囲） 変更なし
（雇入れ直後） 松江支店	（変更の範囲） 会社の定める支店(ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第〇条参照)

<従事すべき業務の記載例>

(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ
(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務 (ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第〇条参照)

2. 有期契約労働者に明示すべき事項

有期契約の労働者には、更新の上限の有無とその内容、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）と無期転換後の労働条件を明示します。労働条件通知書には、次のような記載が必要です。

<更新上限の記載例>

契約期間は通算4年を上限とする

契約の更新回数は3回まで

また、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、更新回数の上限を3回から1回に短縮するなどの場合には、その理由を、あらかじめ文書や面談等で労働者に説明する必要があります。

<無期転換申込機会の記載例>

本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる

<無期転換後の労働条件の記載例>

無期転換後の労働条件は本契約と同じ

無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する

3. さいごに

労働条件の明示は、労働基準法に定められた基本的ルールです。しかし、労働条件通知書を労働者に渡していなかったり、実際の労働条件と異なっていたりということで、労使トラブルに発展するケースも珍しくありません。労働条件明示ルールの見直しを機に、実際の労働条件を今一度確認のうえ、確実に労働条件通知書を交付するよう、心がけましょう。

2. 両立支援

治療と仕事の両立支援

高齢化に伴い、企業でも中高年齢層の割合が高まると見込まれる中、病気の治療をしながら働く方への支援が、ますます重要になっています。治療と仕事を両立できる環境は、労働者の安心感や働く意欲を高め、企業にとっても人材定着につながるメリットがあります。

本稿では、治療と仕事の両立支援に関する最新事情と、企業が取り組むべき課題についてお伝えします。

1. 柔軟な働き方

治療と仕事の両立には、通院や治療などをしやすい「柔軟な働き方」が欠かせません。独立行政法人 労働政策研究・研修機構の2022年の調査によると、柔軟な働き方を支援する制度として、企業での導入割合が

最も高かったのが、「時間単位の休暇制度・半日休暇制度」(61.9%)でした。また、同機構の2017年の調査結果と比較すると、下表のように、各制度の導入割合が高まっています。

■ 柔軟な働き方支援制度の有無

	2022年調査			2017年調査（参考）			2022調査と 2017調査との 「ある」割合の差
	ない	ある	無回答	ない	ある	無回答	
時差出勤制度	54.6	40.4	5.0	63.3	28.4	8.3	12.0
所定内労働時間を短縮する制度	55.0	38.7	6.3	57.8	34.0	8.3	4.7
時間単位の休暇制度・半日休暇制度	33.7	61.9	4.3	40.8	50.9	8.3	11.0
フレックスタイム制度	75.4	17.0	7.6	77.3	14.4	8.3	2.6
在宅勤務（テレワーク）制度	63.9	24.6	11.5	84.6	7.2	8.3	17.4

また、「柔軟な働き方」を支援する制度を、私傷病の治療・療養目的で利用できるようにした効果として、次の表のように、「制度利用に対して職場で協力

する雰囲気が出た」(23.3%)、「職場に多様性を受容する意識が浸透した」(20.3%)などの回答がありました。

■柔軟な働き方支援制度について、私傷病の治療や療養目的で利用を可能としたことの効果

		2022年調査											
		職 率 患 が 低 下 し と す る 離	低 社 員 全 体 の 離 職 率 が	た す 信 頼 感 の 企 業 に 対	す 場 意 識 が 多 様 性 を 受 容	制 日 常 的 に 事 業 の 継 続 体	が 場 で 協 力 す る 対 峙 の 気	増 え た 求 人 充 実 を 理	に 企 業 イ メ ー ジ の 向 上	そ の 他	な 特 段 、 効 果 は み ら れ	無 回 答	効 果 あ り
全体		15.8	8.6	17.5	20.3	10.2	23.3	1.3	3.9	3.6	33.8	7.3	58.9
正社員規模	10～29人	14.3	8.8	17.0	19.7	10.2	22.8	0.9	3.9	3.8	33.6	8.0	58.4
	30～49人	15.8	8.6	18.6	19.6	10.6	21.9	1.0	2.3	4.1	35.3	7.5	57.2
	50～99人	17.3	8.2	19.4	22.1	9.5	24.0	3.2	5.3	1.9	34.0	4.8	61.3
	100～299人	25.1	8.4	19.3	22.8	9.2	28.1	2.3	4.6	3.1	33.2	4.2	62.6
	300～999人	24.3	5.1	10.4	21.0	13.2	23.9	2.4	4.2	2.7	35.7	5.3	59.1
	1000人以上	20.4	4.5	17.7	27.6	13.2	32.5	3.8	6.0	6.2	24.4	7.3	68.3

2. 両立支援プラン

一方、この調査において「治療と仕事の両立に向けたプラン」(両立支援プラン)の策定状況についても尋ねていますが、「策定している」は5.3%にとどまり、「策定していない」が70.8%に上りました。

	割合
策定している	5.3%
現在、策定を検討中	3.9%
策定してない	70.8%
プラン策定の機会がなかった	18.4%
無回答	1.6%

両立支援プランは、治療しながら働く労働者について、具体的な就業上の措置や配慮の内容などをまとめた計画のことです。同調査において、両立支援プラン未策定企業が大半を占めたことは、産業界全体の大きな課題と言えるでしょう。

3. さいごに

治療と仕事の両立支援には、労働者、労働者が治療を受けている医療機関、企業の産業保健スタッフ、人事担当部署、同じ職場の同僚など、多くの人や組織がかかわる必要があります。このことから関係整理が難しい中小零細企業も多そうです。そこで、独立行政法人労働者健康安全機構では、関係者の連携構築を支援する「両立支援コーディネーター」を養成しています。

治療しながら働ける体制を整えることは、優秀な人材の就労継続や、ワークライフバランスの確立、さらには企業の社会的イメージの向上にもつながります。該当する労働者がいらっしゃるようでしたら、両立支援コーディネーターを活用する等して、両立支援プランの策定から始めてはいかがでしょうか。

※表はすべて、独立行政法人労働政策研究・研修機構「治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)2022年」より

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「労働条件明示ルールの見直し」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 変更の範囲の明示が必要となる対象労働者を教えてください。

A. すべての労働者が対象です。無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者も含まれます。

変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者となります。トラブル防止のため、制度改正以前から労働契約を結んでいる労働者についても、変更の範囲を明示することを、検討してください。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストrendに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#48101 (全 6 ページ)	【労基署の臨検】 送検される会社は全体の何パーセント？ 労働基準監督年報で確認してみた	・ウチの会社にも労働基準監督署がやって来る？ ・流れをもう一度！ 定期監督や申告監督の件数は？ ・どのような業種の会社が臨検の対象になりやすいのか？ ・どんな法令違反が指摘されている？
#48102 (全 6 ページ)	介護離職を防止する 3 ステップと復職支援	・仕事を辞めたいわけではない「介護離職」を防止する ・介護について相談しやすい雰囲気づくり ・両立支援に関する情報提供 ・介護に直面した社員との話し合い ・自社への復職を支援する
#48103 (全 5 ページ)	【熱中症対策】 早めの「暑熱順化」トレーニングで 暑さに強い体づくりを！	・今夏の熱中症対策は暑さに慣れる「暑熱順化」から ・なぜ、暑熱順化が推奨されるのか？ ・暑熱順化を始めよう！ ・暑熱順化の効果を高める 3 つのポイント
#48104 (全 6 ページ)	なぜ、「仕事ができない」と思っていた部下が 転職先で活躍できるのか？	・上司の「枠」は絶対的な評価基準ではない！ ・虫の目・鳥の目・魚の目をバランス良く ・部下の状況把握シートを活用する
#48105 (全 4 ページ)	【株主総会】手続きを大幅に削減して、 株主総会を 1 日で終わらせる方法	・株主総会の手続きは大幅に省略できる ・取締役会の招集手続や決議の省略 ・株主総会の招集手続の省略

等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
FAX >>> 022-343-7528

貴社名			ご担当者様	部署・所属
所在地	〒			
E-mail			Tel	
ご希望のレポート番号				

※ご記入いただきました個人情報、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。

