

令和6年から労働条件明示のルールが変わります

令和6年4月から労働条件の明示事項が追加



厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会による報告を踏まえ、労働契約関係及び無期転換ルールの明確化が行われることになり、**令和6年4月から労働条件明示のルールが変更され、明示事項が追加**されます。

明示のタイミング	新しく追加となる明示事項
・全ての労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時	①就業場所・業務の変更の範囲 「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要
・有期労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時	②更新上限（期間または回数）の有無と内容 更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要
・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 無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要 ④無期転換申込後の労働条件 無期転換後の労働条件の明示が必要

※無期転換ルールとは、同一の使用主との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとき、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。

こちらは労働基準法施行規則の改正だけではなく、職業安定法も同様に改正予定となっています。これにより、求人票などで明示が必要となる事項として上記①・②が追加となる予定です。

令和6年4月以降の労働条件通知書サンプル



厚生労働省は、法改正に伴って労働条件通知書のサンプル（赤字部分が変更点）を公表しています。令和6年4月以降の労働契約の締結時・更新時に適正な労働条件の明示ができるように予め準備しておきましょう。

	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日 ～ 年 月 日）
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 〔自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）〕 2 契約の更新は次により判断する。 〔 契約期間満了時の業務量 ・勤務成績・態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕
契約期間	3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲）



おしながき

- ▶ 令和6年から労働条件明示のルールが変わります … P 1
- ▶ 10月の最低賃金改定に向けて … P 2
- ▶ 助成金ニュース … P 3
- ▶ 人事労務トピック … P 4

5月・6月の労務・税務

- 5月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 5月15日
 - 障害者雇用納付金・調整金の申告・納付等
- 5月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 6月1日
 - 労働保険の年度更新手続の開始（7月10日まで）
- 6月12日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和5年6月9日（金）は
本社研修により休業します

10月の最低賃金改定に向けて

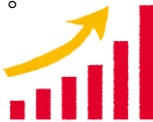
最低賃金の推移

平成28年に「年率3%程度を目途として引上げ、全国加重平均が1,000円になることを目指す」旨の政府方針が示されて以降、最低賃金の全国加重平均額はコロナ過で引上げが抑えられた令和2年を除いて毎年約3%（25円～31円）の引上げが行われています。

直近の引上げの数値から見ると、
今年も30円近い値上げが想定されます。

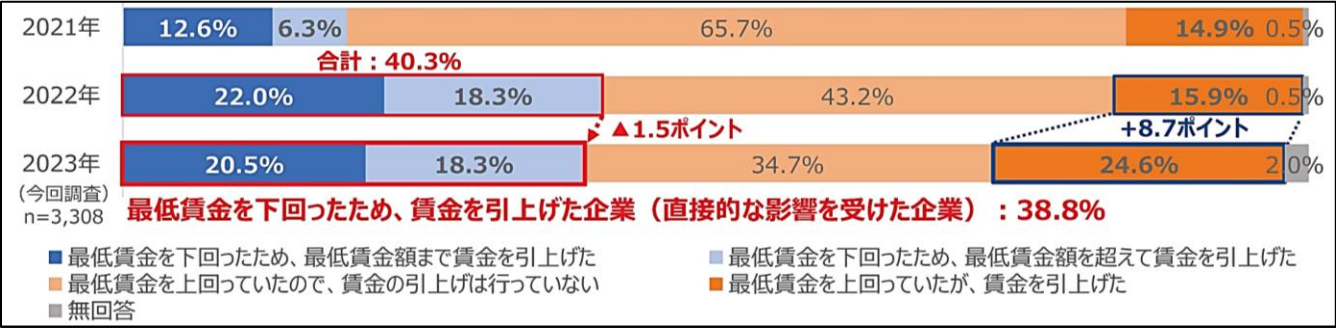
もし30円引き上げられた場合、最低賃金額が高い東京・神奈川においては1,100円を超えます。また、1,000円を超える都道府県は大阪に加えて、埼玉・千葉・愛知が追加され、6都府県となります。

最低賃金引上げへの対策を

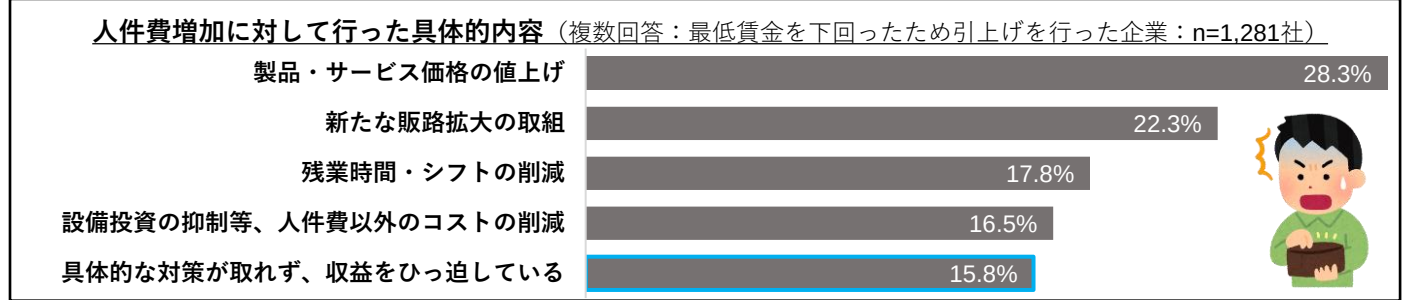


年度	最低賃金額 (全国加重平均)	引上げ額	(参考) 東京
H25	764	15	869
H26	780	16	888
H27	798	18	907
H28	823	25	932
H29	848	25	958
H30	874	26	985
R1	901	27	1,013
R2	902	1	1,013
R3	930	28	1,041
R4	961	31	1,072

日本商工会議所と東京商工会議所が行った「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」
(東京商工会議所：<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1033793>：対象とした47都道府県の中小企業6,013社のうち3,308社から回答)によると、令和4年10月の最低賃金の引上げ（全国加重平均31円『930円→961円』）による中小企業経営への影響や負担感は大きく、今後の引上げに向けた対策が必要となります



最低賃金の引上げによる賃金引上げが必要だった企業は前回調査からほぼ横ばいで、**40%近い企業は最低賃金引上げによる賃金引上げ対応**をしています。逆に、最低賃金と関係なく賃上げを行った企業は増加傾向にあり、同調査では、**物価上昇を理由として賃上げを実施する企業が多数**あったことも分かっています。



半数の企業は最低賃金引上げの負担感を実感しており、人件費増加への対応策を講じていますが、**結局対策を講じることができずにいる企業**もあり、今年度の引上げ予定を踏まえた対策の検討が必要です。

助成金ニュース



生産性要件は廃止に

直近の会計年度における生産性（人件費や営業利益などを雇用保険被保険者数で割った数値）が3年度前と比較して6%以上伸びていることで助成金の加算を受けることができた生産性要件ですが、令和5年度の助成金より廃止となりました。

生産性要件は
令和5年3月31日で
廃止

→

令和5年4月1日より
『人材確保等支援助成金』と『人材開発支援助成金』の
一部コースで、生産性要件に代わって賃金要件などを適用

人材確保等支援助成金と人材開発支援助成金では、一部コースで生産性要件に代わって賃金要件などを満たせば助成金の増額を受けることができる場合があります。賃金要件の内容は助成金・コースごとに異なるので適用したい場合は必ず確認しましょう。また、賃金要件は今後、他の助成金・コースにおいても適用される可能性があります。

人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金を活用して従業員の正社員化を

毎年人気のキャリアアップ助成金では、人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した後に正規雇用労働者に転換した場合の加算措置が近年新設されましたが、**今年度は加算対象となる訓練が拡充**されました。

人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化すると、キャリアアップ助成金において助成金額が加算されます。

▼加算の対象となる訓練に該当する人材開発支援助成金のコース

- (1) **人材育成支援コース**
→職務に関連した知識・技能を習得させるためのOFF-JTを行った場合などに助成
- (2) **人への投資促進コース**
→デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練などを行った場合に助成
- (3) **事業展開等リスクリング支援コースNew**
→新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成

＜訓練修了から
キャリアアップ助成金活用までの流れ＞

キャリアアップ助成金	助成額	企業規模	有期雇用労働者	無期雇用労働者
		中小企業	57万円	28万5,000円
		大企業	42万7,500円	21万3,750円
加算額		措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
		人材開発支援助成金の訓練終了後に正社員化した場合	9万5,000円	4万7,500円
		うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	5万5,000円

キャリアアップ助成金の対象労働者に人材開発支援助成金の対象訓練を実施することで、助成金の加算を受けることができるため、**2つの助成金を組み合わせた人材活用のフローの構築をオススメ**します。
『訓練→正社員化』のフロー構築など、今後の運用の検討がございましたらサトーにご相談ください。

人事労務トピック

ミドル世代の「転職のきっかけ」

エン・ジャパン株式会社は、『ミドルの転職 (<https://mid-tenshoku.com/>) 』のユーザーのうち35歳以上のユーザー1,889人に「転職のきっかけ」に関するアンケートを実施した結果によると、世代ごとに転職を考えたきっかけが異なることが確認できます。



	30代	40代	50代
1位	給与	会社の将来性	会社の考え・風土
2位	会社の将来性	会社の考え・風土	会社の将来性
3位	自身のキャリアアップ	給与	給与
4位	会社の考え・風土	自身のキャリアアップ	仕事内容
5位	仕事内容	仕事内容	自身のキャリアアップ

30代
現在の生活基盤の給与や
今後の自身のキャリア

40代・50代
給与よりも自身が所属する
会社の将来性や考え方

異次元の少子化対策のたたき台が公表

令和5年4月1日より『こども家庭庁』が発足されました。これに伴って、いわゆる異次元の少子化対策のたたき台が公表され、その試案の中では「こども・子育て支援加速化プラン」に今後3年間取り組むことが盛り込まれています。当該プランにおいては、下記のような内容が示されています。

- 男女で育休取得した場合、一定期間、育休給付を手取り100%に
- 周囲の社員への応援手当など男性育休を支える体制整備を行う中小企業への支援の大幅強化
- こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合の給付の創設

令和4年度に行われた育児関連の法改正に引き続き、プラン実現のための育児関連の法改正が改めて行われる可能性もあるため、今後の動向に注目です。



G7広島サミットの開催に当たって

令和5年5月19日～21日に開催されるG7広島サミットに伴い、5月18日～22日は広島県内（主に広島市内）と山口県の一部地域において大規模な交通規制が予定されております。

- 郵便物の配送が遅延する可能性があります。
- 弊社スタッフの訪問が予定より遅れる場合や訪問のキャンセル・延期をお願いする場合がございます。

大変ご不便をお掛けいたしますが、何卒ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年4月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。