

令和6年4月から労働条件の明示が変わります

新たな労働条件明示ルールのQ&Aが公表

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。この度、厚生労働省が各明示事項に関するQ&Aを公表しましたので、その一部を紹介します。



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
・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
・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無期転換申込後の労働条件

Q	既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件の明示が必要か？
A	新たな明示ルールは、施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用されるため、既に雇用されている労働者に対して、 改めて労働条件を明示する必要はない 。 始期が令和6年4月1日の契約を施行日以前に締結する場合は、新たな明示ルールに基づいて明示する必要はないが、労働者の理解のために新たなルールでの明示が望ましい。
Q	就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について、「変更の範囲」とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲でよいのか？
A	当該労働契約の期間中における変更の範囲を意味する。
Q	有期労働契約の更新回数の上限とは、契約の当初から数えた回数を書くのか？残りの契約更新回数を書くのか？
A	労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差し支えない 。 労働者・使用者間での混乱を避ける観点からは、 契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示すことが考えられる。
Q	無期転換申込権を行使しない旨を表明している労働者に明示が必要か？
A	明示を行う必要がある。

就業場所・業務に限定がない場合の記載

▶ 就業場所	
(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(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) 本店及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 会社の定める場所（テレワークを行う場所を含む）

▶ 従事すべき業務	
(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(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

就業場所・業務の変更の範囲については、「どこまで明確に示す必要があるか」が疑問となっていました。

就業場所・業務に限定がない場合については、左記のように、すべての就業場所・業務を含めれば良いことが示されました。

なお、範囲が明確に定まっている場合には、きちんとその変更範囲を記載するようにしましょう。



おしながき

- ▶ 令和6年4月から労働条件の明示が変わります ... P 1
- ▶ 130万円の壁 支援強化パッケージの詳細 ... P 2
- ▶ 社員のレベルアップ！積極的に社員研修に取り組みませんか？ ... P 3
- ▶ セミナーのご案内 ... P 4
- ▶ スタッフ紹介 ... P 4

11月・12月の労務・税務

- 11月10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 12月11日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出

冬季賞与の支給がある場合
● 賞与支払届（5日以内）

- 1月4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

- 全社研修
令和5年11月10日（金）
- 冬季休暇
令和5年12月30日（土）
～令和6年1月3日（水）

130万円の壁・支援強化パッケージの詳細



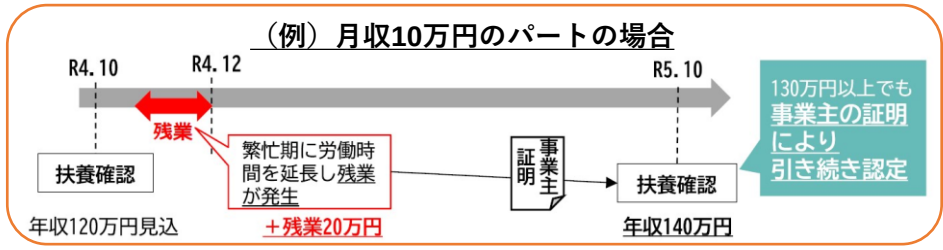
年収の壁・支援強化パッケージとは

被扶養者が一定の収入を得ることで扶養から外れてしまうことになるため、労働時間等を制限して働かざるを得ない「年収の壁（106万円・130万円）」に対して、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりのために、急遽**本年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタートしています。**

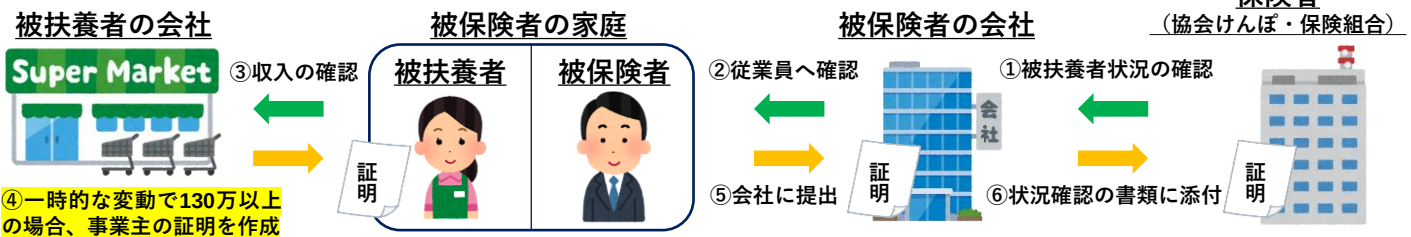
年収の壁・支援強化パッケージ ※令和5年10月から	(1) 106万円の壁への対応	①キャリアアップ助成金のコースの新設
	(2) 130万円の壁への対応	②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
	(3) 配偶者手当への対応	③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化
		④企業の配偶者手当の見直し促進

③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化（130万円の壁）

人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動により被扶養者の年間収入が130万円以上となった場合であっても、**一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで被扶養者として認定**されます。



事業主の証明が必要なタイミングの例



Q 「一時的な収入変動」と認められる上限額はいくらまで？	Q 配偶者のみが対象？
A ・仮に上限を設けた場合、当該上限が新たな「年収の壁」となりかねない ・一時的な事情によるものかどうかは収入金額のみでは判断が困難である → 上限は定めず、雇用契約書等を踏まえて一時的なものかどうか判断	A 配偶者以外でも、被扶養者の場合は対象 (親・子・学生も対象)
Q 「一時的な収入変動」と認められる事情とは？	
A 主に時間外勤務（残業）手当や臨時的に支払われる繁忙手当等が対象 (例) ・事業所内での退職や休職による業務量の増加 ・業務の受注が好調・突発的な大口案件による業務量の増加	【対象外の例】 ・基本給が上がった ・恒常的な手当が新設

証明書の様式

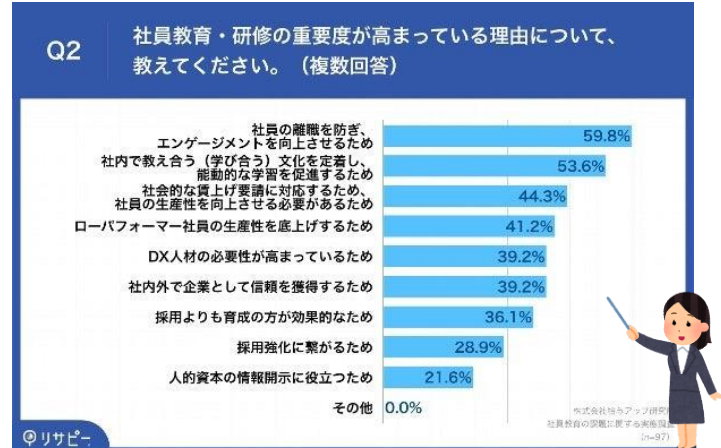
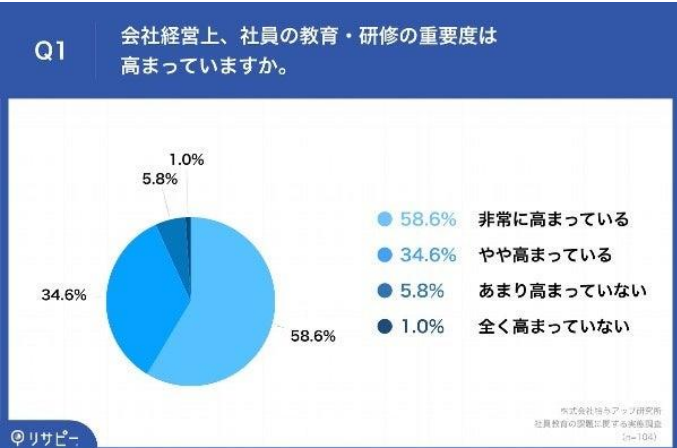
【被扶養者を雇う事業主の記載欄】	
事業所所在地	〒 -
事業所名称	
事業主氏名	
電話番号	
雇用契約等により本来想定される年間収入	円
人手不足による労働時間延長等が行われた期間	令和 年 月 から 令和 年 月 まで
上記期間における当事業所での労働による収入額（実績額）	円

【130万円以外の要件に注意】
今回の被扶養者認定の円滑化は、あくまで年間収入が130万円以上となった場合の措置です。
従って、「**被保険者の収入の2分の1以上となった場合**」や「**そもそも被扶養者が社会保険加入の対象となった場合**」は、被扶養者の資格を喪失することになりますので、ご注意ください。

社員のレベルアップ!積極的に社員研修に取り組みませんか?

社員の教育・研修の重要性が高まっています

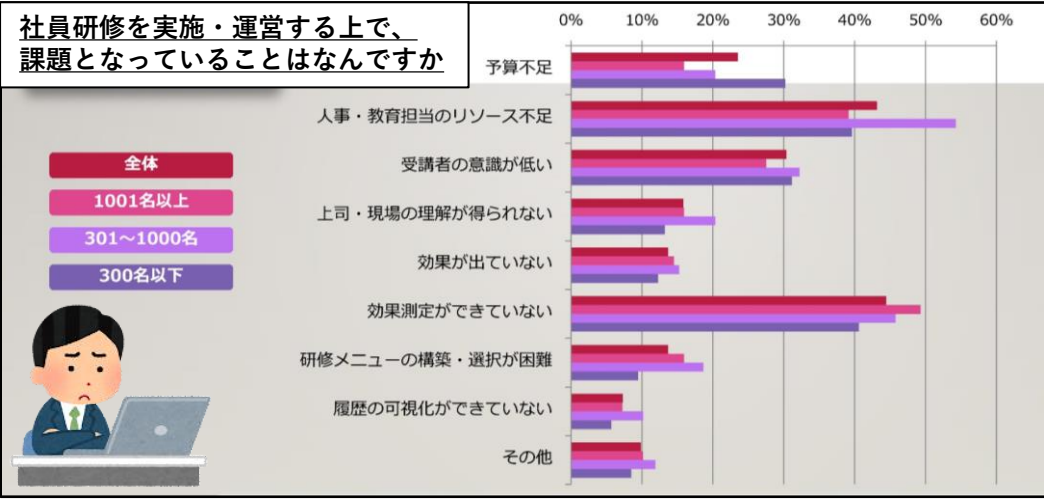
出典：社員教育の課題に関する実態調査
株式会社給与アップ研究所 (<https://www.salary-up.com/>)



回答の **9 割以上が「社員の教育・研修の重要性」の高まりを実感**し、その理由として「社員の離職を防ぎ、エンゲージメントを向上させるため」「社内で教え合う(学び合う)文化を定着し、能動的な学習を促進するため」が上位となり、最終的に研修で自社の離職率や生産性に良い効果をもたらすことが期待されています。

企業担当者が抱える研修の悩み

出典：「2022年度教育研修の実態と課題」に関するアンケート
株式会社ジェイック (<https://www.jaic-g.com/>)



研修の実施に当たっては
労力と費用が掛かります。
課題のある企業の多くは、
「研修に割くリソースがないが、外部研修だと費用がかかる。」といったように
労力と費用の2つの問題が
重なっている状況です。
他にも、実施した研修に
効果があったのか測定でき
ていない・実感できていな
いようなケースもあるよう
です。

助成金を活用した社員研修をサトーが実施・サポートします

現在サトーでは、企業の適正な法律対応・働き方改革の実践や手続・給与の対応のみならず、**「従業員の働く力の向上」を通じて「企業の組織力の強化」に貢献したい**と考え、社員研修のサポートに取り組んでおります。
研修を実施したいけど下記のような理由でなかなか実施できていない場合は是非ご相談ください。

・ 予算不足	【人材開発助成金の申請サポート】 研修の内容・実施時間数によっては人材開発支援助成金を受けられる可能性があり、 規模・コースによっては研修費用の45%と賃金の一部助成 を受けることができます。研修費用を約半分に抑えることができるように、訓練実施計画の策定から助成金の申請までサポートいたします。
・ 社員研修のリソース不足 ・ 研修メニュー構築が困難	【社員研修の計画・実施はサトーにお任せください】 人材活用のプロが、お客様に合った研修のメニュー・スケジュールの他、人材開発支援助成金の支給対象となるような費用面に考慮したプログラムを提案し、結果が実感できる社員研修を実施いたします。

サトー×SmartHR セミナーのご案内

人手不足打開に繋げる 短時間労働者の活躍推進

法改正に対応つつ、最新の助成金を活用した
労働力確保のポイント解説

12月7日[木] 15:00-16:30



社会保険労務士法人サトー
コンサルティング部 マネージャー
金田 洸希







このような方におすすめ

- ▶ 助成金の概要を把握して、自社に活かせるものを見つけたい方
- ▶ 短時間労働者（パートなど）の雇用が多く、より活躍していただきたい方
- ▶ 直近で行われる法改正と、その対応方法について知りたい方

- 【第一部】 社会保険労務士法人サトー
「直近の法改正への対応＆最新の助成金を活用した労働力確保のポイント」について

【第二部】 株式会社SmartHR
SmartHRでできる人事・労務業務の効率化

【第三部】
個別相談会

【日時】 2023年12月 7 日
15:00～16:30 (14:30開場)

【会場】 fabbit広島駅前
広島県広島市南区京橋町1-7
アスティ広島京橋ビルディング1階

詳細・申込みはこちら→
<https://smarthr.jp/event/59613>



スタッフ紹介

給与チーム
西浦 菜摘
(にしうら なつみ)

<血液型>
B型

<趣味>
読書
謎解き

給与計算や社会保険等に興味が有り、7月にサトーへ入社し、給与チームで給与計算を行っております。前職ではエンジニアとして生産技術職に従事しておりました。お客様、サトーの皆様のお役に立てるよう精進してまいりますので、よろしくお願い致します。



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10月31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ご協力をお願い致します。