

年頭のご挨拶



謹賀新年



旧年中は格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

デジタルトランスフォーメーションの流れは速く、社会保険労務士業界にも大きな影響を与えています。これまで社会保険労務士が行っていた労務に係る書類作成等も簡易に行われるようになりました。

また、ChatGPTにおいては、定型的な労務相談の回答、労働法に関する基本的な情報提供や手続きのガイダンスなど、特定の情報を素早く提供するための活用が進んでおり、今後、情報収集・提供、コンサルティングの分野で広く活用されていくと予測されます。

ただし、複雑な労務相談、法的根拠に基づいた助言は豊富な経験とコミュニケーション能力を備えた専門家でないとなし遂げないことであり、社会保険労務士事務所としての真価が問われることと自負いたしております。

本年も皆様により一層充実したサービスを提供できるよう、専門性の向上に努め、お客様の課題やご要望に的確にお応えできるよう、スタッフ一同日々努力していく所存です。

本年も変わらぬご愛顧とご支援を賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様のご多幸を心よりお祈り申し上げます。

令和6年元旦

代表社員 木本 美智



おしながき

- ▶年頭のご挨拶 ... P 1
- ▶今後の法改正ロードマップ ... P 2
- ▶労働条件の明示と
無期転換ルール ... P 3
- ▶助成金ニュース ... P 4
- ▶スタッフ紹介 ... P 4

1月・2月の労務・税務

- 1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取得届の提出
- 1月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告書の提出 (10月～12月)
 - 法定調書の提出
 - 給与支払報告書の提出
 - 労働保険料の納付 (3期)
- 2月13日
 - 源泉徴収額・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
- 2月16日 (～3月15日まで)
 - 確定申告の受付開始
- 2月29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

- 冬季休暇
令和5年12月30日 (土)
～令和6年1月3日 (水)
- 全社研修
令和6年3月8日 (金)

今後の法改正ロードマップ



令和6年の法改正一覧

令和5年は、月60時間を超える時間外労働の割増率50%が中小企業に適用され、新しい賃金の支払方法としてデジタル払いがスタートした年でした。今年は1つ1つの法改正対応が企業として重要なものが多いので、きちんと確認して早めに対応できるように準備しておきましょう。

令和6年4月	労働基準法	時間外労働の上限規制の猶予措置廃止 →建設業、自動車運転業務、医師等への上限規制の適用 猶予措置の廃止に伴い、 ・建設業 → 通常の時間外上限と同様に ・自動車運転の業務 → 拘束・休息時間の基準（改善基準告示）を変更 ・医師 → 医師ごとに水準を設定し、時間外労働の上限を適用
	労働基準法施行規則	労働条件明示のルールが変更。契約の締結時や更新時に下記の明示が必要に ①就業場所・業務の変更の範囲 ②更新上限（期間または回数）の有無と内容 ③無期転換申込機会 ④無期転換後の労働条件
	職業安定法	↑の労働条件明示のルールの変更に伴い、 ①・②は求人票などにおいても明示が必要に
	労働基準法施行規則	裁量労働制の見直し 専門型・企画業務型の両方に労使協定での締結が必要な項目が追加されたため、既存の労使協定は無効となり、施行日までの再締結が必要です。
	障害者雇用促進法 障害者総合支援法	① 障害者の法定雇用率2.3%→2.5%（43.5人→40人に1人） ②障害者の実雇用率の算定対象に過所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者を追加 →重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者を0.5人で加算 ③特例給付金の廃止
令和6年10月	厚生年金保険法・健康保険法等	短時間労働者への社会保険適用拡大 （社会保険の被保険者数50人超の企業が対象）
	最低賃金法	地域別最低賃金の改定（引上げ額未定） 令和5年は全国加重平均で43円の引上げだったため、昨年と同様であれば、40円近い引上げが予想されます。
令和6年秋予定	健康保険法	健康保険証とマイナンバーカードの一体化

※上記以外にも、今後法改正が決定される可能性があります。

令和7年以降に予定されている法改正

令和7年4月	雇用保険法	高年齢雇用継続給付金の支給率の上限の段階的引き下げ（支給率が15%から10%へ引き下げ、低下率が61%から64%へ引き上げ）
	障害者雇用促進法	除外率が現在の率より10%引下げ
令和7年度予定	雇用保険法	・自己都合退職時の給付制限を2か月→1か月へ短縮 ・育児休業給付金を80%に引上げ（28日間） ・2歳未満の子を時短勤務で養育する場合の賃金低下に対して支給する育児時短就業給付（仮称）の創設
令和8年7月	障害者雇用促進法	障害者の法定雇用率2.5%→2.7%（40人→37.1人に1人）
令和10年度予定	雇用保険法	週10時間以上の労働者への雇用保険適用拡大

労働条件の明示と無期転換ルール

令和6年4月からの労働条件明示のルール

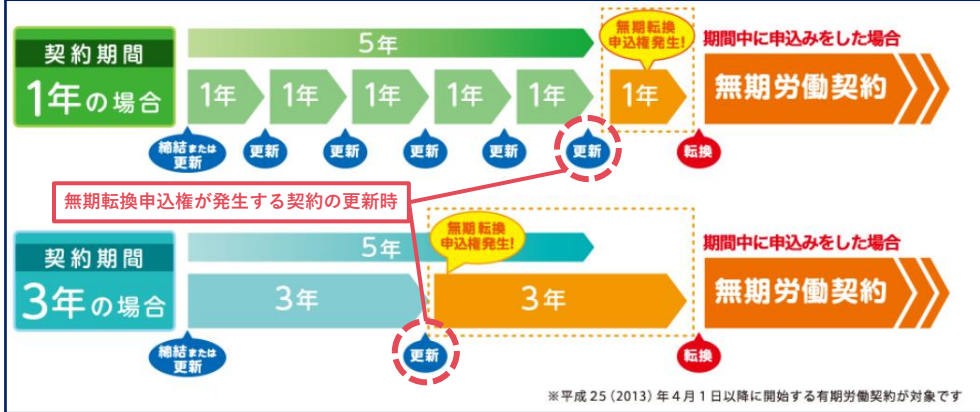
明示のタイミング	新しく追加となる明示事項
・全ての労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時	①就業場所・業務の変更の範囲
・有期労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時	②更新上限（期間または回数）の有無と内容
・無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	③無期転換申込機会
	④無期転換申込後の労働条件

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。
今回は、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に必要な対応を解説します。



無期転換ルールと必要な対応

無期転換ルールは、有期雇用契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的に、**同一の使用主との有期雇用契約が「5年」を超えて繰り返し更新される際に、労働者の申込みにより無期雇用契約に転換する**ものです。労働者から無期転換の申し込みがあった場合は、必ず無期契約としなければいけません。今回、無期転換申込権が発生する契約の更新時に、新たな対応が必要となります。

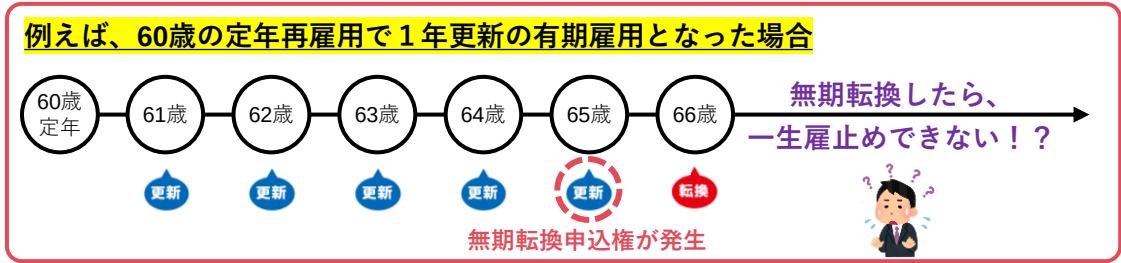


無期転換申込権の発生する契約の更新時の明示事項

- 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。ただし、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましくない。

第二種計画の届出がオススメ

同一の使用主との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、適切な雇用管理に関する計画（**第二種計画認定・変更申請書**）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合には、**高度専門職や定年後の有期雇用労働者については、無期転換申込権が発生しません。**



第二種計画の認定を受ければ無期転換申込権が発生しない

労働条件通知書だけでなく、就業規則の変更が必要な場合も

令和6年4月までに、新たな明示ルールに対応した労働条件通知書を準備する必要がありますが、就業規則において**労働条件通知書の明示事項を規定している場合は、就業規則の改定（明示事項の追加）が必要**です。厚生労働省のモデル就業規則に労働条件通知書の明示事項が規定されていることから、多くの企業で規定している可能性があります。もし、直近の法改正などでまだ就業規則の変更対応ができていない部分があれば、この機会に就業規則の見直しを行うと良いでしょう。

助成金ニュース



令和 5 年11月29日からキャリアアップ助成金の正社員化コースが拡充

非正規雇用労働者として雇い入れた労働者を正社員化した場合に助成されるキャリアアップ助成金の正社員化コースが拡充されました。令和 5 年11月29日以降の正社員転換で適用されます。

- ①助成金額はアップしていますが、転換してからすべての受給まで **6 か月→1 年**かかります。（6 か月毎に申請）
- ②正社員化・多様な正社員制度を**初めて規定した場合には加算措置**があります。

拡充 ① 助成金（1人当たり）の見直し		
支給対象期間を現行の「6 か月」から「12 か月」に拡充します。拡充に伴い、6 か月あたりの助成額を見直します。		
企業規模	現行	拡充
中小企業	57 万円	80 万円
大企業	42.75 万円	60 万円
※ 現行/中小企業：1 期（6 か月）で 57 万円助成。 ※ 拡充後/中小企業：2 期（12 か月）で 80 万円助成。（1 期あたり 40 万円） ※ 有期から正規の場合の助成額。無期から正規の場合は上記の半額。 ※ 1 人目の正社員転換時には、③または④の加算措置あり。		

新設 ③ 正社員転換制度の規定に関する加算措置	
新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する加算措置を新設します。	
正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※ 1 事業所当たり加算額（1 事業所当たり 1 回のみ）	新設 20 万円 (大企業 15 万円) 1 人目の転換時に①+③で 合計100万円 (大企業75万円) 助成
※「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。	

拡充 ② 対象となる有期雇用労働者の要件緩和		
対象となる有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6 か月以上 3 年以内」から「6 か月以上」に緩和します。		
対象となる有期雇用労働者の雇用期間	現行	拡充
	6 か月以上 3 年以内	6 か月以上
※ 有期雇用期間が通算 5 年を超えた有期雇用労働者については、助成額は「無期から正規」の転換と同額とする。		

拡充 ④ 多様な正社員制度規定に関する加算措置		
多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額を増額します。		
「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※ 1 事業所当たり加算額（1 事業所当たり 1 回のみ）	現行 9.5 万円 (大企業 7.125 万円)	拡充 40 万円 (大企業 30 万円) 1 人目の転換時に ①+④で合計120万円 (大企業90万円) 助成
※「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。		

スタッフ紹介

指導員チーム

半田 寛茂
(はんだ ひろしげ)

<血液型>
A B 型

<趣味>
**読書
登山**

人事労務の仕事に興味があり、昨年 9 月サトーへ入社しました。現在は指導員チームに所属し、お客様のお役に立てるよう努めて参ります。前職は製薬会社の MR として、主に病院を担当しておりました。今後ともよろしく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高覧いただき、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12月29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 8 F

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。