



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます

◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

2 有期労働契約の締結時と更新時

→明示事項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

※あわせて、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。

3 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

→明示事項③：無期転換申込機会、明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、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。

◆労働条件通知書を見直しましょう

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「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になります。改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。労働条件通知書の見直しについては、弊所へご相談ください。

【厚生労働省「労働条件明示改正リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>

「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が見直されました

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省サイト）から、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」の「チェックリスト」、「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法において規定している医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、「休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること」と要件を規定しています。

この疲労の蓄積の状況を確認するため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」および「家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト」（平成16年6月公表。以下「労働者チェックリスト等」といいます。）が中央労働災害防止協会により作成され、広く活用されています。

しかし、作成から15年以上が経過し、働き方改革の推進など働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、このたび、中央労働災害防止協会において、有識者による検討によりその内容が見直されました。最新の知見等を踏まえ、労働者チェックリスト等について新たに項目の追加等の見直しが行われ、食欲、睡眠、勤務間インターバルに関する項目を追加する等の改正が行われました。

改正後の労働者チェックリスト等は下記をご参照ください。従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」】

https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）〔本人用・家族用〕活用ガイド」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究 報告書」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_01.pdf

令和5年度のキャリアアップ助成金(正社員化コース)の概要

◆キャリアアップ助成金（正社員化コース）とは

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成するものです。

そのうちの正社員化コースは、非正規雇用労働者を正社員化することによって受給できる助成金です。この助成金の受給には、キャリアアップ計画の作成や正社員に転換する制度の就業規則への規定、正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要です。

◆支給額は？

キャリアアップ助成金の令和5年度の支給額は以下のとおりです（カッコ内は大企業の額）。なお、生産性要件は廃止となりました。

- ① 有期→正規：57万円（42.75万円）
- ② 無期→正規：28.5万円（21.375万円）

1年度1事業所あたり20人まで受給ができます。また、以下の場合に支給額が加算されます。

- ・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合
→28.5万円（大企業も同額）
- ・母子家庭の母等または父子家庭の父を正規雇用労働者として直接雇用した場合
 - ① 有期→正規：9.5万円（大企業も同額）
 - ② 無期→正規：4.75万円（大企業も同額）
- ・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をした場合
→1事業所当たり1回のみ9.5万円（7.125万円）

◆人材開発支援助成金との併用で加算

さらに、本助成金と人材開発支援助成金を併用すると助成金額が加算されます。

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。加算額は以下のとおりです

- ・人材開発支援助成金対象の訓練修了後に正社員化した場合
 - ① 有期→正規：9.5万円（大企業も同額）
 - ② 無期→正規：4.75万円（大企業も同額）

・自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合

- ① 有期→正規：11万円
- ② 無期→正規：5.5万円(大企業も同額)

今年度より、人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」（訓練様式第1号など）の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなすことができるようになりました。

受給申請を検討される際には、弊所へご相談ください。

【厚生労働省リーフレット「キャリアアップ助成金のご案内（概要）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001082763.pdf>

【厚生労働省リーフレット「「キャリアアップ助成金」を活用して従業員を正社員化しませんか？」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001082766.pdf>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

「お菓子買って！」と子どもに言われ「100円までね」と伝えると、
「100円じゃ買えない！」と言われてしまいました…
値上げは大好きなお菓子にも影響しており
値上げ+消費税で、自分の小さなころと比べると100円で買える量が減ってしまって
我が家のおやつ代にも値上げの波が押し寄せています…

現在、食品の値上げのペースが前年度よりも早いそうです。
色々な問題が重なり値上げのペースが急速に進んでいるかと思いますが
親子揃って安定する事を願っています。

吉崎