



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

労働条件明示ルールの改正(来年度)

2024年4月から、労働条件の明示ルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングごとの労働条件明示事項が以下のように追加されます。

1. すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→就業場所・業務の変更の範囲の明示

これまで明示義務がある「雇入れ直後」での就業場所・業務の内容に加えて、「今後配置転換等で変わり得る」就業場所と業務範囲についても明示が必要になります。例えば、雇入れ時は大垣本社勤務でも、今後は中部地区の支店に異動があり得る場合や、雇入れ時には営業でも、今後は総務や商品開発業務を行ってもらう可能性がある場合は、最初にその範囲を明示しなければなりません。

2. 有期労働契約の締結時と更新時

→通算契約期間または更新回数の上限の有無と、上限がある場合はその内容の明示

有期契約の労働者に対して更新の上限を設ける場合、例えば「通算契約期間5年まで」とか「更新3回まで」等の明示が必要になります。また、最初の契約では上限を設定していなかったが新たに上限を設ける場合、また最初の契約で示した更新上限を

短縮する場合は、更新上限を新設・短縮する前に、その有期契約労働者に説明をしなければなりません。

3. 無期転換申込権が発生するタイミングでの契約更新時

→無期転換申込機会の明示

現状有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、その有期契約労働者が会社に期間の定めのない契約（無期労働契約）を申し込むことができますが、今回改正により、その権利があることを明示しなければなりません。

→無期転換後の労働条件の明示

無期転換した後の労働条件も明示が必要です。併せて、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説明する努力義務も課せられます。

この3. についての明示事項は、初めて無期転換の権利が発生する契約時だけでなく、その後有期契約を更新する場合も、更新のたびに明示しなければなりません。実際にどこまでの範囲を明示しなければならないか等は、Q&Aも出される予定で、詳細が出てきましたらあらためてお知らせいたします。



社会保険の適用拡大における区分変更届

社会保険のさらなる適用拡大により、令和4年10月からは、対象事業所（特定適用事業所）が、厚生年金保険の対象者が101人以上（令和6年10月からは51人以上）の事業所にも拡大され、①勤務時間または日数が常用労働者の4分の3未満で、②週の所定労働時間が20時間以上、③月額賃金が8.8万円以上等の労働者（「短時間労働者」という。）にも適用されています。



注意が必要な点として、まず被保険者資格取得の際の届け出事項の中に、**1週間の所定労働時間が常用労働者の4分の3未満であるかどうかなどの区別**があり、この区別に取得後変更がある場合、「厚生年金・健康保険区分変更届」を提出します。区分変更届の提出は**特定適用事業所に該当するか否か**が影響します。この特定適用事業所の基準となる101人には短時間労働者は含まれません。



また、被保険者本人の標準報酬月額に影響する可能性があります。①定時決定②随時改定③育児休業終了時改定④産前産後休業終了時改定については、直近3ヶ月間の平均の報酬月額を基準にして新しい標準報酬月額を決定します。計算対象とされるのは原則として、「報酬支払基礎日数が17日以上ある月」ですが、短時間労働者の場合は17日を11日と読み替えて適用しますので区分変更の有無を適切に把握して随時改定等の際に見落さないよう注意が必要です。



雇用関連ニュース

●紙の戸籍謄本提出不要に（4月2日）

政府は、パスポートの新規発行や運転免許証の手続きの際、紙の戸籍謄本などの証明書の事前取得や提出を不要にして事務処理終了までの期間を短縮することを【2025年3月開始予定】目指しています。（方法としてマイナンバーを使ってインターネット上で申請を完結できるシステムの整備）

●日本の人口最大の落ち込みに

—————（4月12日）

総務省は令和4年10月1日時点の人口推計を発表。①日本人の人口は1億2,203万1,000人（減少幅75万人）で比較可能な1950年以降で最大の落ち込みに。②出生児数は79万9,000人、死亡者数は153万人で出生児数が死亡者数を下回る自然減少は16年連続となった。③労働の担い手となる15歳～65歳未満の「生産年齢人口」は7,420万8,000人（29万6,000人減少）で総人口に占める割合は59.39%と過去最低に迫る水準。④65歳以上は3,623万6,000人で総人口に占める割合は29%と過去最高となった。

●令和5年度税制改正法成立

—————（3月28日）

税制改正では家計の資産を貯蓄から投資へと積極的に振り向け、資産所得倍増につなげるため、NISAの抜本的拡充・恒久化を行うとともに、スタートアップ・エコシステムを抜本的に強化するための税制上の措置を講じます。このほか、法人課税や車体課税の見直し、インボイス制度の円滑な実施に向けた改正なども行います。詳しくは財務省のホームページをご覧ください。

昨今の1ヶ月単位の変形労働時間制 (実践編)

先月号で1ヶ月単位の変形労働時間制の基本について説明しました。この変形労働時間制はサービス業などで使いやすい制度です。ただし事業主が誤った解釈で導入すると大変な目にあう可能性もあります。(例えば一方的なシフト変更によるトラブルなど)今回は1ヶ月単位の変形労働時間制の実践編として判例を交えながら説明させていただきます。



よくある質問に

事業主からの質問の1つに「当社は1ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、毎月シフト表を作成し事前に周知しています。しかしシフト表通り勤務できないこともあり振替えなどして対応していますが、問題はありませんか」とあります。この質問について労働基準法施行規則の一部を改正する省令(昭和63年1月1日基発第1号)では、「1ヶ月単位の労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、変形期間を平均して週40時間の範囲であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しないものであること」となっています。ただしサービス業などではどうしてもやむを得ないケースもでてきます。そのためJR東日本事件やJR西日本事件では**一旦特定された労働時間を変更することは原則として許されないが、予定した業務の大幅な変動等の例外的限定的な事由に基づく変更**

は許されよう、変更の予測が可能な程度に具体的事由を定めておく必要があるという裁判例があります。

最新の裁判例としては

上記は平成の裁判例です。今回最新の裁判例では、全国展開しているハンバーガーショップの統括会社が就業規則で直営店の正社員(以下Xとする)の就労形態を1ヶ月単位の変形労働時間制とし、毎月のシフト表で就労させていたところ、変形労働時間制の要件を満たしていないとして、正社員から割増残業代金の支払いを求められた事件があります。このXの勤務していた店舗では独自の勤務シフトを使って勤務割を作成しており、就業規則に明記してある勤務形態とはほど遠いものでした。そのため裁判所はこの就業規則が「特定された週」または「特定された日」の労働時間を具体的に特定していたとは言えず、各店舗が独自の勤務シフトを使って作成した勤務割が「就業規則に準ずるもの」と解することはできないと判断しています。



有効要件とは

上記の判決は今後中小企業等にも影響する可能性があります。本判決から、各店舗に勤務シフトやその組み合わせ方法に大きな裁量の余地を残すような規定の仕方では変形労働時間制の要件を満たしたとは言えず、店舗ごとに異なるシフト、また異なる組み合わせが必要であれば、あらかじめそのすべてを书面化して労働者に周知すること、そして一度シフトを作成した場合、余程のことがない限り変更できないことを作成責任者が十分理解することが必要です。

