



法改正情報（改正があつた労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです）

● 令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます — 就業場所・業務の変更の明示など

労働契約を締結するときには、労働基準法に定められた労働条件を従業員に明示する必要があります。この労働条件の明示のルールが令和6年4月に変更になります。以下ではその内容をとり上げます。

1. 労働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。

2. 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。

☞ こちらも参考にしてください。

■【「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」】(弊所HP)

<https://www.y-office.net/leaflet.html>

■【令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて(無期転換ルール及び労働契約関係の明確化)】(厚生労働省HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



6月の税務と労務の手続（提出先・納付先）

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]



トピック（最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）

● 2028年度までに雇用保険対象者拡大(5/26)

政府は、週所定労働時間20時間未満で働く人も失業給付や育児休業給付等を受け取れるよう、6月に閣議決定する「経済財政運営と改革の基本方針(骨太方針)」に、2028年度までの雇用保険の対象者の拡大を盛り込む見通し。まずは雇用保険法を改正し、細かい条件は労働政策審議会にて議論のうえ、周知と準備の期間をかけて進める。

● 特定技能2号11分野に拡大(5/24)

自民党は23日、在留期間の上限がない在留資格「特定技能2号」の対象分野を追加し、2分野から11分野に拡大する政府案を了承した。追加対象となるのはビルクリーニング、宿泊、農業、飲食料品製造業などで、いずれも現在1号の対象となっており。政府は6月にも閣議決定し、方針を定めた後、法務省令改正で対象を追加する方針。

【後記】デジタル人材について考える際に必要な「軸」
労働政策研究・研修機構（JILPT）から「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」という調査研究の結果が公表されています。

◆あいまいな「デジタル人材」の定義
 この調査では、「デジタル社会化」が政府・民間の共通した目標となるなか、「デジタル人材」という用語は近年急速に話題となる一方で、その意味内容が多様・曖昧化しているため、それがどのように捉えられているかを明らかにする、ということがテーマの一つとなっています。

◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2つの軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる、とのことです。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あるいはIT企業とヨーザー企業では求める人材が違うということですが、考えてみれば当然のことのように思われます。しかし、実際に自社でDXを進める段階になると、混乱したり方向性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスクリキングへの取組みに影響をあたえる」といった知見が得られています」と述べられています。自社のDX対応やリスクリキング等のこれから的人事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への対応にどのように取り組んでいるのか、IT技術者自身はどう考えているのか等について、これまで様々な調査の結果をもとに考察していますので、自社の施策を考えるうえで参考となさってください。