

事務所だより



労働条件通知書・雇用契約書 労働条件明示のルールが 変わります!

2024年4月1日から労働条件通知書等に明示すべき条件が追加されます。

就業場所・業務の変更の範囲

従来は、雇入れ時の労働条件明示については直後の就業場所・従事すべき業務を明示すれば足りるとされ、将来の就業場所・業務を記載するかどうかは企業に委ねられていました。

今回の改正では、就業場所・従事すべき業務の変更の範囲についても明示が必要とされました。これはパート等の非正規労働者だけでなく、すべての労働者が対象となります。

変更の範囲を明確に限定することが困難な場合は変更の範囲を限定しないことも可能です。

範囲限定しない場合は、「会社の定める就業場所」「会社の定める業務」「〇〇業務を除く当社全般の業務」などといった記載になります。

労働条件通知書の書き方を間違えると意図せず、これを限定してしまう場合があるため注意が必要です。



通算の契約期間 または更新回数上限

従来は、有期労働契約締結・更新時には契約期間更新の有無および判断基準を明示すれば足りるとされてきました。

それに加え通算契約期間または更新回数の上限を明示しなければならなりません。

また、更新上限を新たに設けたり短縮したりするときは、あらかじめその理由を労働者に説明する事が必要とされています。

更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで))
本契約期間中に会社に対して無期転換の締結の申込みをしたときは、
本契約期間の末日の翌日 (年 月 日) から無期労働契約での雇用に転換することができる。
この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無・有 (別紙のとおり))

無期転換の 申込機会の明示

従来は、有期労働更新時ににおいては契約期間内に無期転換申込が発生する場合には、申込に関する事項、無期転換後の労働条件の明示をすることが求められます。

有期労働契約に関する事項が多いですが、正社員等の無期労働契約に関する事項もあり雇用形態に関わらず確認しておく必要があります。

労使間のトラブルを避けるためにも労働条件を明確にし、さまざまなリスク回避のため、労働条件通知書の整備は必須です。

雑感

京都の鞍馬寺へ行きました。鞍馬山には、のちの源義経である牛若丸に剣術を教えた、鞍馬天狗が住んでいたという言い伝えがあるそうです。

武道に励む牛若丸を鞍馬天狗は見守り、牛若丸がピンチの時には天狗が現れ、立ち向かう牛若丸の姿勢を誉めて助けてくれます。そして牛若丸は、将来必ず力をつけることを約束したのでした。

この牛若丸に、自分自身を重ねることがありました。日々、未熟ながら業務に励んでいるところですが一人では解決できないこともあり、所長や先輩方からのご指導をいただくばかりです。

日々の経験を重ね、皆様のお力になるようなまさがき事務所の一員になりたいと感じました。美味しいものも食べられ、とても楽しい旅でした! (堤)



◆今年の最低賃金状況◆

大阪府 (Aランク) の引き上げ額の目安は、41円となりました。

◆目安どおりで決定すれば…
大阪府の最低賃金は時間給で1064円となります。フルタイムで働く月給者に換算すれば最低賃金ベースは184,604円 (月173.5時間労働とした場合) となります。同条件での現在の月額最低賃金ベースから、実に**7,000円を超える大幅な上昇**です。

◆助成金の活用
事業場内で最も低い賃金 (事業場内最低賃金) を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する**業務改善助成金**が注目されています。設備投資を予定されている企業は、10月の新賃金実施前の利用をご検討ください。
この他、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に受給できる**キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)**なども有効です。

