

2024年2月号

(2024年2月17日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：info@senshu-sr.com

HP：<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

労働条件明示ルールの見直し、労災保険料率等の各保険料率の改定

年明けから労働条件明示ルールのお問い合わせが増えており、皆様の関心の高さが伺えます。今回は、具体的にどのように明示すれば良いのかを紹介していきたいと思います。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

◆労働条件明示ルールの見直し

2024年4月以降の労働契約締結時や更新時には、明示する事項が追加されます。そのため、**労働条件通知書や雇用契約書（※以下、雇用契約書等）の見直し**が必要です。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働者	労働契約締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 （有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限） +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	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・無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に務めること

◆1. 就業場所・業務の変更の範囲

雇用契約書等の、就業の場所欄と従事すべき業務の内容欄に、雇入れ直後と変更の範囲を明示する必要があります。「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所や業務の範囲を指します。

就業の場所	(雇入れ直後)	(変更の範囲)
従事すべき 業務の内容	(雇入れ直後)	(変更の範囲)

例 就業場所 雇入れ直後：「本社」、「大阪支店」等

例 就業場所 変更の範囲：「会社の定める場所」、「変更なし」等

例 従事すべき業務の内容 雇入れ直後：「営業」、「事務」等

例 従事すべき業務の内容 変更の範囲：「すべての業務への配置転換」、「変更なし」等

◆2. 有期契約労働者の更新上限の有無と内容

有期労働契約締結時と更新時に、更新上限の有無と内容（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）を明示する必要があります。更新上限の新設や短縮しようとする場合は、その理由を予め説明することも必要です。

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））
------	--

◆ 3. 有期契約労働者の無期転換申込機会・無期転換後の労働条件

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、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示する必要があります。この更新時は雇用契約書等の2. の更新上限の有無と内容に続き記載すると良いです。

契約期間	3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、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））
------	---

※「無期転換ルール」とは、同一使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

◆有期労働契約で更新上限を有りにすべきか？無しにすべきか？

こちらのご質問が大変多いのですが、有り無しどちらが良いかは会社によります。更新上限が有る場合は、有期契約労働者が有能であっても更新上限までの雇用になります。雇用を継続したい場合は、正社員登用制度などの活用が考えられます。なお、更新上限とは最大で雇用する期間であって、その最大期間までの雇用を保障するものではないです。更新上限がない場合は、有期労働契約が通算5年を超えるときに無期転換申込権が発生します。無期転換後の労働条件や定年までの業務、待遇などを想定しておくが良いです。

厚生労働省 労働条件明示ルール変更：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>>

厚生労働省 労働条件通知書 例：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>>

◆労災保険料率

2024年4月から労災保険料率が改定されます。一部の事業につきましては、下表になります。

事業の種類	現行	2024.4～	差異
食料品製造業	6	5.5	-0.5
金属材料品製造業	5.5	5	-0.5
機械器具製造業	5	5	0
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3	3	0
その他の各種事業	3	3	0

単位：1/1,000

厚生労働省 労災保険率表：<https://www.mhlw.go.jp/content/rousaihokenritu_r05.pdf>

◆雇用保険料率

2024年4月～2025年3月まで、現行の保険料率と変更ありません。

厚生労働省 雇用保険料率：<<https://www.mhlw.go.jp/content/001211035.pdf>>

◆健康保険料率、介護保険料率

2024年3月分から全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率と介護保険料率が改定されます。一部の都道府県につきましては、下表になります。

都道府県および介護保険	現行	2024.3～	差異
大阪	10.29%	10.34%	0.05%
東京	10.00%	9.98%	-0.02%
京都	10.09%	10.13%	0.04%
愛知	10.01%	10.02%	0.01%
熊本	10.32%	10.30%	-0.02%
兵庫	10.17%	10.18%	0.01%
介護保険	1.82%	1.60%	-0.22%

全国健康保険協会 健康保険料率：<<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3130/r06/240205/>>