



いとう労務経営事務所 便り 【158】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1
Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

TEL: 0568-95-0041 FAX: 0568-95-0044
HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

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ぬこととなります。

◆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>

令和5年度 労働保険の年度更新の注意点 ～例年の算定方法と異なります～

◆労働保険の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間(保険年度)を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者(雇用保険については、被保険者)に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定することになっています。労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが必要となります。これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年6月1日～7月10日に行わなければなりません。

◆令和5年度の注意点

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業(雇用保険)の場合は、保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期(令和4年4月1日～同年9月30日)と後期(令和4年10月1日～令和5年3月31日)に分けて算出する必要があります。

これに伴い、令和5年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。

なお、二元適用事業(労災保険)の場合は、令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。

また、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

【厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

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>

黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

ぜひ

「がん検診の受診の啓発」を!

健康診断を実施する企業も多い春のこの時期、従業員に「がん検診」をあわせて受診するよう勧める取組みを行ってみませんか。

会社での健康診断は、一般にがんの発見を目的としたものではありません。会社の健康診断の目的は、大きく分けて、業務内容に関連して注意すべき病気の有無をチェックすることと、生活習慣病の予防を行うことです。つまり、会社の健康診断で問題なしの結果が出たとしても、がんの心配がないわけではないのです。

がん罹患する方の3人に1人は、20~64歳の働き世代です。医療技術の進歩により、がんの治療をしながら働き続ける方も増えており、企業も積極的に「がん対策」に取り組むことが望まれています。その取組みの1つとして行いたいのが、「がん検診の受診の啓発」です。