



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：はっとり社会保険労務士事務所

〒635-0058 大和高田市西坊城 162-1

TEL(0745)52-2707 FAX(0745)61-4284

Email:h-chan@leto.eonet.ne.jp

重要

令和6年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和6年度がスタートしました。4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

……………令和6年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック……………

□ 障害者の法定雇用率の引き上げ【主な対象者：事業主、障害者】

令和6年4月1日から法定雇用率を引き上げる（今後、段階的に引き上げ）。

例）民間企業では、次のように引き上げ

・これまで「2.3%」→令和6年4月から「**2.5%**」→令和8年7月から「2.7%」

□ 時間外労働の上限規制【主な対象者：旧適用猶予事業・業務に従事する労働者とその使用者】

これまで時間外労働の上限規制が適用猶予されてきた次の事業・業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制を原則として適用する。

・ 工作物の建設の事業	・ 医業に従事する医師
・ 自動車運転の業務	・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

□ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の適用

【主な対象者：自動車運転の業務に従事する労働者とその使用者】

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間、休息期間等を定めた自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）を適用する。

□ 労働条件明示事項の見直し【主な対象者：すべての使用者と労働者】

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加するとともに、労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省のモデル労働条件通知書の様式も変更されています。

□ 裁量労働制の改正【主な対象者：裁量労働制適用労働者・導入事業場】

令和6年4月1日から、専門業務型裁量労働制における本人同意の導入や、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置のメニューの追加といった制度の適正化等に関する改正省令等を施行する。



★今一度確認していただき、全く対応していない、対応に不安があるなどの際は、気軽にご相談ください。

施行待ちの改正

令和6年10月からの短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大③

令和6年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する者も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

★1週間の所定労働時間が20時間以上★月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）★学生でない

（勤務期間の要件は、通常の労働者と同様、「2か月を超える見込みがある」ことを適用）

今回は、「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件を取り上げます。

……………令和6年10月からの更なる適用拡大の具体的内容③／1週間の所定労働時間が20時間以上とは？……………

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

● 所定労働時間が1か月単位で定められている場合

→1か月の所定労働時間を12倍し52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。「12」は1年間の月数、「52」は1年間の週数を表しています。

次のページに続く

1 か月の所定労働時間 × 12 = 1 年間の所定労働時間
 → 1 年の所定労働時間 ÷ 52 = 1 週間の所定労働時間

これとは逆に、1 週間の所定労働時間を 1 か月の所定労働時間に換算する場合は、1 週間の所定労働時間に 12 分の 52 を掛ければよいことになります。

1 週間の所定労働時間 20 時間が、1 か月で何時間相当かということ、20 時間 × 52 ÷ 12 = 86.66... で、約 87 時間となります。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

- 夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

→ 当該特定の月以外の通常月の所定労働時間を 12 分の 52 で除して、1 週間の所定労働時間を算出します。

★なお、雇用保険の適用要件としての「1 週間の所定労働時間が 20 時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。

したがって、これまでに「1 週間の所定労働時間が 20 時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1 週間の所定労働時間が 20 時間以上」という要件も満たしていると考えられます。

重要改正

厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック

令和 6 年 4 月 1 日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。また、国税庁から、電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。これらを確認しておきましょう。

.....令和 6 年 4 月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など.....

厚生労働省のモデル労働条件通知書（一般労働者用：常用、有期雇用型）の一部

労働条件通知書	
(一般労働者用；常用、有期雇用型)	
期 間	年 月 日
事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
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）） 【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（年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移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）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日（上限 10 年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
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) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・ 特定有期業務（開始日： 完了日： ）

(赤字の部分が労働基準法施行規則などの改正に伴う変更箇所)

＜国税庁の見解（「労働条件通知書」を

メールで送信→電子取引データに該当するか？＞

□ 従業員の雇用に際して相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第 2 条第 5 号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

★まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。



**お仕事
カレンダー
5月**

5/10

- 4 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限
- 障害者雇用調整金の申請期限

5/31

- 4 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3 月決算法人の確定申告と納税・9 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 6 月・9 月・12 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あとなぎ◆ 厚生労働省の令和 6 年度地方労働行政運営方針では、非正規雇用労働者の処遇を改善するため、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組を強化する。これに基づき、労働基準監督署の定期監督時に、パート・有期雇用労働者等の待遇を確認し、正社員との間で基本給・賞与の待遇差がある理由を説明できない企業に対しては、文書で点検・改善を要請するとしています。