

来年4月から労働条件明示ルールが変わります

新年度に入ったばかりなのに、早くも来年度の話で恐縮ですが、2024年4月から「労働条件の明示」に関するルールが変更になります。

[厚労省リーフレット](#) / [モデル労働条件通知書](#)

具体的には

○すべての労働者に対し

「**就業場所・業務の変更の範囲の明示**」…採用時の就業場所・業務内容に加え、将来の配置転換（人事異動）などで変わり得る場所・業務内容の範囲を明示。

○有期契約労働者に対し

「**更新上限の明示**」…更新回数や期間の上限の有無。上限がある場合にはその内容を明示。

「**無期転換申込機会と、無期転換後の労働条件の明示**」…無期転換の申込ができるようになる更新のタイミングで、無期転換ができる旨と、無期転換後の労働条件を明示。

といったことが必要になります。

特に無期転換ルールについては、これまでは会社側から該当者にアナウンスすることまでは求めない、とされていたものを、労働条件通知書等に明記することが必要になり、大きな改正です。無期転換制度があまり機能していないという現実もあると思いますが、今後は希望する人も増えるかもしれません。

1年後の話ではありますが、早めに現状のチェックと体制整備をしていきたいところです。

出産・育児に関する制度と手続き ④

前回まで、妊娠中から出産前後に関する制度や補償について紹介してきました。今回からは、最近もまた話題になっている「育児休業」について見ていきます。

【③育児休業】

「労働者は、その養育する一歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる」（育児介護休業法第5条）

つまり、原則として子どもが**1歳に達する日（＝誕生日の前日）まで取れる休業**が育児休業です。1歳到達

時において、保育所の入所を希望しているが入れない、両親のどちらかが死亡や負傷等で養育できない状況になった、等の事情がある場合には1歳6ヶ月まで、さらに1歳6ヶ月時点でも事情がある場合には2歳に達するまで、延長することが可能です。

育児休業は男女どちらも取得することができますし、両親が同時に取ることもできます（その場合、他の要件を満たせば1歳2ヶ月まで休業が可能になる、**パパママ育休プラス**という制度もあり）。

また最新の法改正（R4.10月）により、育休は**2回まで分割で取得することができるようになりました**。

ただし、有期雇用者で、子が1歳6ヶ月になるまでに雇用契約が満了することが明らか（更新されないことが確定している）な人は育休を取ることができません。また、労使協定を結べば「採用後1年未満の従業員は対象外」とすることが認められています。

育児休業中の給与について法律上の定めはありませんので、有給でも無給でも構いませんが、無給の場合がほとんどです。給与が支払われない場合には、雇用保険の「育児休業給付金」が受けられます。

今回はこの給付金等についてご説明します。

当事務所は9年目のシーズンに

おかげさまで、当事務所は開設から丸8年が経過し、4月からは9年目のシーズンに入りました。10周年の区切りに向けて、ますますレベルアップしていきたいと思っていますので、今年度もどうぞよろしくお願いいたします。

昨年度は結局、セミナーを1回しか開催できませんでした。今年度は会場で皆様とお会いできる機会をやればいなあと思っています。現在計画中ですので、ご案内をお待ちいただければと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net