

4月からの「労働条件明示」ルール改正

[労務ナビ 2023年4月号 \(vol.91\)](#) で取り上げました2024年4月からの「労働条件明示ルールの変更」について、国からQ&Aなどの新たな情報が出されていますのでご確認ください。[\(厚労省HP\)](#)

Q&Aではたとえば、

○「既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要か」(Q1-1) →「**既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はない**。新たな明示ルールは(略)令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用される」※Q1-2では、契約期間が4月1日からであっても、3月中に契約締結する場合には新ルールは適用されない(必須ではないが、対応することが望ましい)とされています。

○「厚生労働省が公開しているモデル労働条件通知書に、『就業規則を確認できる場所や方法』の欄が追加されたが、これは労基則の改正に基づくものか」(Q5-1) →「**労基則の改正に基づくものではない**。(略)」(この記載が必須ということではありませんが、就業規則の周知方法を明らかにしておくことは必要)

といった回答が示されています。

また、10月に出版されたパンフレットを見ると、「就業場所・業務内容の変更の範囲」の記載例として、「**会社の定める営業所**」や「**会社の定める業務**」という広い書き方でもよいとされています。

すでに契約書類の改訂を始めている事業所様もあります。4月からの契約締結に間に合うよう、内容をよく確認のうえご対応いただければと思います。

キーワードは「心理的安全性」④

前回、管理者やリーダーには、職場のマインドチェンジを引っ張っていく役割が求められる、とお伝えしました。ではどのようにすれば「心理的安全性の高い」職場風土を築いていけるのでしょうか。

心理的安全性に関する書物や情報を探っていくと、行き着くところはやはり、人材育成の重要な柱である

「コーチング」や「アサーティブコミュニケーション」といった考え方にたどり着くように感じます。

いくつかキーワードをご紹介します。

★「**対話**」…双方向の対話を重ねることで、お互いの考え方や価値観を認め合うことができる。(どちらが正しいということではなく、理解し合い尊重し合う)

★「**自己開示**」…双方向の対話をするためにも、まずはリーダー側から自己開示していくこと。かしこまってではなく、日常会話の中で、自身の経験談や失敗談などを話すだけでも十分。(無理に言いにくいことを言う必要はない)“相手に心を開いてほしければ、まずは自分から”

★「**人とタスクを区別する**」…ダメ出しをする対象は「人」ではなく「タスク(仕事の仕方や結果・成果)」です。「こんなこともできないのか!」ではなく「ここを直したらもっとよくなる」という言葉掛けを。(人を否定するのはパワハラにもなってしまいます)

まだいくつもありそうですので、次回へ続きます

どうなる!? 介護職員の処遇改善

介護職員の処遇改善について、月6,000円の賃上げ等のワードが飛び交っていましたが、11月7日、「政府・与党は介護保険サービスの公定価格である**介護報酬を来年度から引き上げ、プラス改定とする方向で調整に入った**」「報酬改定が実施されるまでは、**来年2月から介護職員と看護補助者の賃金について月額6,000円引き上げる措置を行う**」(読売新聞オンライン)との情報が入ってきました。「月6,000円措置は、賃上げを行った事業者に国が都道府県を通じて補助する」とあり、前回の処遇改善支援補助金のような形になる可能性が高いです。まだ未確定な部分が多い情報ですので、引き続き注視したいと思います。

【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