

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

2024年の制度改正について

2024年（令和6年）に予定されている法改正・制度改正の主なものについてまとめておきます。

4月：労働条件明示ルールの改正

○将来の就業場所や業務の変更範囲について、事前の明示を義務化。

○有期契約者に対し、無期転換申込の機会、無期転換後の労働条件について明示を義務化。

4月：障害者雇用率、障害者数のカウント方法変更

○障害者雇用率2.3%→2.5%に。従業員数40人以上の企業は1人以上の障害者雇用が必要になる。

○週の勤務が10時間以上20時間未満の「精神障害者」「重度身体障害者」「重度知的障害者」を0.5人としてカウントするように変更。

※障害者雇用率算定にあたっての人数カウントは独自のルールがあるため要確認。

10月：社会保険の適用拡大（企業規模51人以上へ）

○適用拡大の対象企業が従業員数（＝現基準での被保険者数）51人以上へ拡大。パート職員で週20時間以上勤務・月8.8万円以上の収入になる人は新たに社会保険へ加入することとなる。

※事前の周知、説明を丁寧に実施することが大切。

それぞれ大きな改正になります。現状把握と対応策の準備を進めていただきたいと思います。

質問・相談 事例集（労務管理編）①

今回からは、当事務所に寄せられるご相談やご質問の中で、よく聞かれることや誤解が多いものを取り上げ、Q&A形式でお答えしていこうと思います。参考になれば幸いです。

◆パート職員用の就業規則を作っていないが、労働条件は個別の労働条件通知書（雇用契約書）に記載しておけば問題ないか？

⇒法令上、個別の労働契約よりも就業規則の方が上位とされ、それを下回る労働契約はその部分が無効となります。たとえば、労働条件通知書で「慶弔休暇なし」

と記載されていても、就業規則に慶弔休暇の規定があれば（除外規定がない限り）、規則上の慶弔休暇が適用されることとなります。正規職員とパート職員とで違う定めをするのであれば、就業規則を別に作る、あるいは一つの就業規則の中でも明確に区別しておく、ということが必要になります。

◆休憩時間中の外出を禁止する、または許可制にすることは可能か？

⇒休憩時間は労働から完全に解放された時間として、自由利用を保障しなければなりません。ですので、外出を禁止することには問題があります（児童養護施設など一部の事業所では一定の制限が可能）。また、実際に外出を不許可とすることは難しいため、許可制も現実的ではありません。やるとしても届出制や申告制にとどめるべきでしょう。

◆36協定で定める限度時間を超える残業が発生している。何か対応した方がよいか？

⇒36協定で定めた時間外労働の上限時間を超えて働かせることは「違法残業」となり、場合によっては罰則対象となることもあり得ます。そうした場合に備えて「特別条項つき協定」を締結しておくこともできますが、まずは日々の残業削減（業務の見直し）を進めるべきです。

次回へ続きます

今年もよろしくお願いいたします

2024年の幕開け、この福祉労務ナビゲーションも第100号を発行することができました。

当事務所では、これからも皆様のお役に立てるような情報発信を行い、「魅力的で働きがいのある職場づくり」をサポートしていきたいと思っております。

本年も、どうぞよろしくお願いいたします！

【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