



令和6年がスタートいたしました！今年はその事務所で使用している社労士システムの見直しに伴い、給与は1月より移行、基幹システムは3月より移行予定です。給与と基幹システムを分けたのはリスク分散をするためです。これまで以上のサービスを提供できるよう、所員一同進んでまいります。

労働条件明示のルールが変わります（令和6年4月～）

改正の内容

令和6年4月1日以降に締結した労働契約から、労働契約の締結のタイミング、有期労働契約の更新のタイミングで、労働条件として明示すべき事項が新たに追加されることが決まりました。

新たに追加される労働条件明示事項について

対象	労働条件明示等の改正事項
すべての労働契約の締結時	雇入れ直後の就業の場所および従事すべき業務の内容に加え、 就業の場所および業務の「変更の範囲」
有期労働契約の締結時（契約更新を含む）	更新上限（有期労働契約の 通算契約期間または更新回数の上限 ）がある場合はその内容 ※更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明する
無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時	無期転換を申し込むことができる権利 無期転換後の労働条件



↑↑↑
具体的な記載例が厚労省のHPに出ています。

よくある質問から抜粋

質問	回答
今回の改正を受けて、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。	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 。もともと、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、 再度の明示を行うことは望ましい 取組と考えられる。
令和6年4月1日を契約の開始日とする契約の締結を3月以前に行う場合、新たな明示ルールに基づく労働条件明示が必要か。	契約の始期が令和6年4月1日以降であり、令和6年3月以前に契約の締結を行う場合は、改正前のルールが適用され、 新たな明示ルールに基づく明示は不要である 。もともと、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、令和6年3月以前から新たな明示ルールにより対応することは、望ましい取組である。



↑↑↑
よくある質問は、厚労省のHPに出ています。

今後の動向等

◆ 仕事と介護の両立支援でガイドライン策定へ

経済産業省は11月6日に検討会を開き、仕事をしながら家族などの介護に従事する「ビジネスケアラー」が増加していることをふまえ、年度内に企業の両立支援を促すガイドラインを策定するとした。

◆ 雇用保険の適用拡大を労政審が大筋了承

厚労省の労政審の雇用保険部会は11月22日、週20時間未満の労働者に対し、雇用保険の適用を拡大する方針を大筋で了承した。→令和6年度中に法案が通ってからの施行となります。