

事務所だより



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

令和6年1月号

新年、明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願い致します。労働法の分野では2024年にさまざまな法改正が予定されています。4月からは、裁量労働制に関する法改正が行われます。専門業務型裁量労働制の適用について、本人の同意が必要となり、また撤回の申し出も可能となります。労働条件の明示事項についても、就業の場所や業務の変更の範囲、有期契約に関する更新上限の有無や内容などの追加記載が求められます。障害者法定雇用率についても引き上げられる予定です(2.3% → 2.5%)。10月からは、社会保険の適用拡大が行われ、厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業について、所定の要件を満たした場合には、パートタイマーやアルバイトの社会保険加入が義務化されます。詳細につきましては、随時ご案内させていただきます。それでは今月もよろしくお願いいたします。 安藤

【Contents】

○労働条件の明示

○派遣労働者の実態

○事務所スタッフより

1. 労働法解説

労働条件の明示

今回は、労基法15条(労働条件の明示)に関して、2024年4月より法改正のため明示事項が追加されますので、改めて明示すべき労働条件について解説します。

労基法15条1項前段では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」としています。また、同項後段では、明示の方法について定めています。

なお、職安法5条の3では、ハローワーク等への求人の申込みや自社HPでの募集、求人広告の掲載を行う際に、求人票や募集要項において労働条件を明示しなければならないとしています。

1. 労働条件の明示事項

(労基法15条1項、労基則5条)

(1) 書面で明示すべき労働条件

- ① 労働契約の期間(期間の定めの有無、定めがある場合はその期間)
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準(満了後に更新する場合があるもの)
- ③ 就業の場所・従事する業務の内容
- ④ 労働時間に関する事項(始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇など)
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

(2) その他明示すべき労働条件

- ① 昇給に関する事項
- ② 定めた場合に明示すべき事項(退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職などに関する事項)

※職安法5条の3、職安則4条の2:「試用期間」、「加入保険の適用」、「募集者の氏名または名称」、「派遣労働者として雇用する場合はその旨」、「受動喫煙防止措置の状況」を募集や求人申込の際に、書面で明示する必要があります。

※パート・有期雇用労働法6条、則2条:「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより、パート・有期雇用労働者に明示する必要があります。

2. 明示の内容

上記1(1)②は、有期契約労働者が「契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要」します(平24・10・26 基発1026第2号)。

同④は、「勤務の種類ごとの始業および終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足り」ます(平11・1・29 基発45号)。

同⑤は、「賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えない」としています(昭51・9・28 基発690号)。

書面で明示しなければならない労働条件は、労働者に書面を交付することにより明示します。ただし、労働者が希望した場合は、FAX、Eメール、SNS メッセージ機能等により明示することができますが、出力して書面を作成できるものに限られます(労基則5条4項)。

書面の交付により明示すべき事項については、「書面の様式は自由」で、「当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」とされています(平11・1・29 基発45号)。

労基法15条1項で定める明示事項で、書面の交付が義務付けられていない労働条件についても、書面や口頭等で明示する必要があります。

その他の法令により、書面の交付・文書の交付等で明示が義務づけられている事項もありますので、留意します(職安法5条の3第4項、パート・有期雇用労働法6条1項等)。

令和6年(2024年)4月から労働者の募集時等や、労働契約の締結・更新のタイミングにおける労働条件明示事項が追加されます。早めに書式の準備をしておきましょう。

3. 令和6年(2024年)4月の改正点

(1) 全ての労働者に対する明示事項

上記1(1)③就業の場所・業務の内容については、「雇い入れ直後」に加え、これらの「変更の範囲(将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲)」を明示します。

(2) 有期契約労働者に対する明示事項

- 更新上限の明示(更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示)
- 無期転換申込機会の明示(無期転換権が発生する更新のタイミングごとに明示)
- 無期転換後の労働条件の明示(同上)

2. 派遣社員

派遣労働者の実態

厚生労働省が公表した「令和3年度 労働者派遣事業報告書」によると、派遣労働者数は約209万人(前年度比8.6%増)となっており、近年の派遣労働の需要は増加傾向にあります。

本稿では、厚生労働省が令和5年11月24日に発表した「令和4年 派遣労働者実態調査」の結果を紹介しながら、労働者派遣の現状や今後の見通しについて考察してまいります。

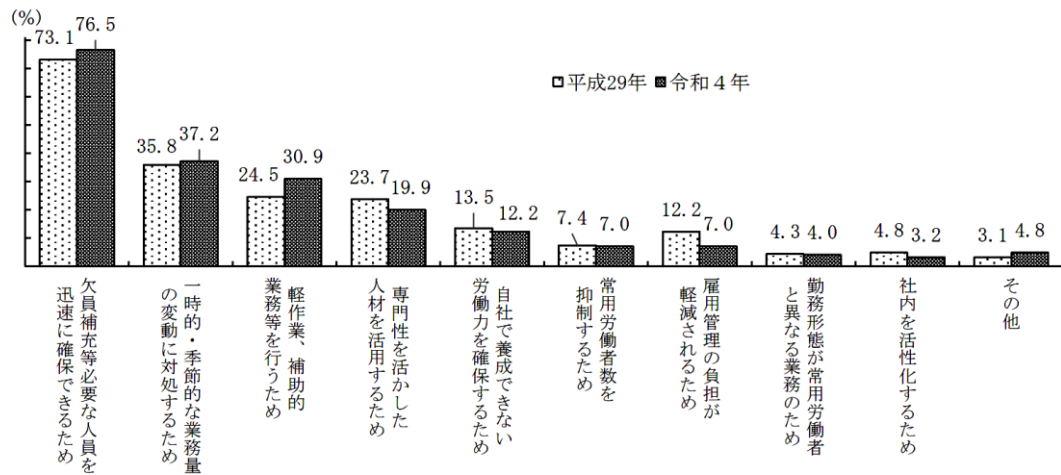
1. 派遣労働者の就業情報

令和4年10月1日現在、派遣労働者が就業している割合は12.3%となっています。また、就業している派遣労働者数は「1~4人」(68.1%)、「5~9人」(16.8%)、「10~19人」(7.3%)といった分布となっており、全労働者数に対する派遣労働者の割合は4.0%となっています。

産業別にみると、「サービス業(他に分類されないもの)」が11.5%と最も高く、次いで「情報通信業」9.5%、「製造業」7.8%となっています。

また、派遣労働者を就業させている主な理由は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が最も高くなっています(次表参照)。

派遣労働者を就業させる理由別事業所割合（複数回答3つまで）
（派遣労働者が就業している事業所計＝100）



2. 派遣労働者として働いている理由

派遣労働者について、派遣労働者として働いている理由（複数回答）をみると、「自分の都合のよい

時間に働きたいから」30.8%、「正規の職員・従業員の仕事がないから」30.4%の順に割合が高くなっています。

性、派遣の種類、派遣労働者として働いている理由別派遣労働者割合

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣労働者として働いている理由（複数回答）						不明
		自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他	
総数	100.0	30.8	18.6	11.7	13.8	30.4	40.6	0.8
男	100.0	23.0	8.0	3.9	23.3	31.0	38.4	0.8
女	100.0	37.1	27.2	18.0	6.2	29.8	42.4	0.8
派遣の種類								
登録型	100.0	40.7	24.3	18.0	8.9	40.1	26.5	0.9
登録型以外	100.0	21.4	13.3	5.8	18.5	21.2	53.9	0.7

※上2図ともに、厚生労働省「令和4年派遣労働者実態調査」

3. さいごに

労働者派遣という形態は、企業、派遣労働者ともに労働のタイミングをコントロールできるという面で評価されているようです。他方、常用労働者にしたくない、なりたいといったミスマッチが発生していることが見て取れます。

数次の派遣法の改正により「3年ルール」や「不合理な待遇差の是正」など制度の改善が進められてきま

した。このように派遣労働者を保護し、制度を健全に進展させる動きも断続的に進められています。

少子高齢化が加速している中、多くの企業が直面する深刻な人手不足の解消策の一つである労働者派遣。この制度がさらに健全に発展していくには、まずは派遣先企業が派遣法の理解を深めること、そして派遣労働者の立場に立った配慮を行っていくことが大切となるでしょう。

☆事務所スタッフより☆

新しい一年が始まりましたが、皆様今年のお正月いかがお過ごしになられましたでしょうか。
この一年が皆様にとって実りの多い一年になりますようお祈り申し上げます。
本年も宜しくお願い致します。

すっかり冬らしい寒さとなり、温かいものが恋しい季節となりました。夏にサラダばかり食べていたのが嘘のように、野菜は温野菜でないと食べられなくなりつつあります。

毎年、新年になんとか目標を立てるのですが、今年の目標は、「早寝早起き」です。ついつい「寝坊したらどうしよう」という気持ちが先に立ち、翌朝の準備をされていて気が付いたら深夜になってしまったり、特に冬は布団でぬくぬくするのがやめられず起きられない事が多いです・・・。

そこで、早起きをする工夫を少し調べてみたところ、【冷えを改善する（筋肉量を増やす）】のも効果があるようです。確かに、寒くなるまでは続けられていた就寝前のストレッチも、暖かい布団の誘惑に抗えず、そのまま寝てしまうことが増えていました・・・。再び体が固まってきていて、寒さのせいもあり動きも小さくなっているな、と感じていたところでした。

今年こそは、ストレッチを再開&継続⇒早寝早起きにつなげていきたいと思っています。（三森）



これまでNISAには手を出さずにいたのですが、非課税期間が無期限になった2024年からの新NISAはやった方が絶対にお得！とプレジデントで読んだので（笑）早速ネット証券でNISA開設しました。とはいえ、学生時代を通していわゆる金融教育を受けた記憶がほとんどなく(^^)；、

当然専門的な知識などある訳もなく…プレジデントの解説者がオススメする通りに運用してみたいと思います。

ついでに、子供の証券口座も作ってみました。非課税の「ジュニアNISA」なるものは2023年で終了。なので普通に課税はされますが…未成年証券口座を作るのも簡単でした。

お手伝いや、何かと取引をしてお金をかせぐのが大好きな息子（笑）に、月の限度額を決めて、自己責任で運用させてみようかと企んでいます！（明星）



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <https://ando-sr.jp>

e-mail ando@ando-sr.jp