2024年 1月

御社の組織活力・生産性UPを促進する

# あおば新聞

No 223

〒364-0035　埼玉県北本市西高尾６－６－１　e-mail：mado@aobaroumuoffice.com
TEL：048-592-0475　FAX：048-592-0590
編集長：栗原　翼　局長：田島 智　社主：阿久津 渉
社会保険労務士法人 あおば労務経営事務所

## 2024年に予定されている法改正などのお知らせ

昨年もお知らせした内容も含まれておりますが、今年の法改正を一覧表にまとめました。特定の職種や業種に限らず、幅広い分野が対象となる法改正もありますので、以下の一覧表の『会社としての対応』を確認いただき、ご不明な点等ございましたら、お気軽にあおば事務所までご連絡ください。

| | 施行日<br>運用開始日 | 項目 | 概要 | 就業規則の見直し | 雇用契約書の見直し | 会社としての対応 | あおば新聞バックナンバー |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4/1 | **時間外労働の限度基準の見直し** | 建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の猶予期間が終了し、上限規制が適用されます | ○<br>(適用業種のみ) | ○ | まずは、①現状を把握　②業務の効率化や労働時間の管理体制の見直し<br>③業務効率化のための機械やソフトなどの導入検討　④必要に応じて求人を出す。４月以降に上限を超えないよう、早めの対応を進めて行きましょう。<br>★36協定届の様式が変更となるのでご注意ください | 令和５年12月 |
| 2 | 4/1 | **運転者の改善基準告示の変更** | トラック・バス・タクシー運転者の拘束時間・休息期間などが変更されます | ○<br>(適用業種のみ) | ○ | | |
| 3 | 4/1 | **裁量労働制の見直し** | 労使協定書の記載事項が新しく追加され、健康・福祉措置が拡充されます<br>＜追加記載事項＞①本人の同意を得ること　②同意しなかった場合の不利益取扱いの禁止<br>③同意の撤回手続き　など | ○<br>(導入企業のみ) | ○ | 継続して導入する場合は、３月31日までに①労使協定を結ぶ　②対象者の同意をとる。新規で導入する場合は、上記①、②に加え、③個別の労働契約や就業規則に定める必要があります。 | － |
| 4 | 4/1 | **労働条件明示のルールの変更** | 労働者を募集・採用・更新するタイミングで労働者に対する明示事項が新しく追加されます<br>＜募集をかける時＞就業場所と業務の変更の範囲、通算契約期間または更新回数の上限の有無と内容<br>＜契約を結ぶ時＞就業場所と業務の変更の範囲<br>＜有期契約を更新する時＞通算契約期間または更新回数の上限の有無と内容<br>＜有期契約が５年を超える時＞無期転換の申込みができることおよび転換後の労働条件 | ○ | ○ | 求人票の記載事項に追加事項を入れて登録を行う。<br>労働契約の締結・更新のタイミングで追加事項を網羅した書式を使用する。<br>あおばでは、明示事項が追加される４月のタイミングで全従業員の雇用契約を結び直すことをお勧めしております。<br>★あおば事務所で書式の雛形をご用意しております | 令和５年７月 |
| 5 | 4/1 | **障害のある顧客や消費者に対して合理的配慮の提供が義務化** | 事業主による、障害者への合理的配慮(障害者から求められた時に負担が重すぎない範囲で対応すること)の提供が義務化されます | － | － | 正解はないため、主な障害特性や合理的配慮の具体例等についてあらかじめ確認した上で、個々の場面ごとに柔軟に対応することが求められます。 | － |
| 6 | 4/1 | **障害者の法定雇用率の引上げ** | 障害者の法定雇用率(会社の規模により定められた障害者の雇用割合)が段階的に引上げられます<br>労働者の人数をカウントした結果、以下の人数ごとに１名障害者の雇入れが義務となります。<br>＜民間企業＞　現在43.5人以上 → 令和６年４月より40人以上 → 令和８年７月より37.1人以上 | － | － | 毎年６月１日時点での障害者の雇用に関する状況をハローワークへ報告する義務があります。労働者が100人を超える事業主の方は、納付金の申告も必要です。 | － |
| 7 | 10/1 | **社会保険の適用拡大** | 要件を満たした短時間労働者（主に週20時間以上　月88,000円以上の労働者）を対象とした社会保険の加入義務が、厚生年金に加入している人数が51人以上の企業に拡大されます。 | － | ○ | ①社内の加入対象になる方を把握　②社内の加入対象者に周知<br>③必要に応じて説明会や個人面談を行う　④契約の変更　⑤加入の手続き | － |
| 8 | 12/2<br>(予定) | **マイナンバーカードの保険証利用** | 現行の健康保険証を廃止し、保険証の新規発行をやめ、マイナンバーカードと一体にしたマイナ保険証に移行します。経過措置として、廃止後１年間は現行の保険証をそのまま使用可能です。 | － | － | 社員に情報提供する。マイナ保険証になっても協会健保など保険者への加入や喪失の届け出は引き続き必要です。 | － |

## ■　あおば事務所に新しく２人の仲間が加わりました　■

**雨宮　澄枝（あめみや　すみえ）**

6年半にわたる社労士事務所での経験があり、これまでの実務経験を活かして顧問先のご相談に乗っていきたいと日頃から思っています。顧問先の皆様から頼られることに喜びを感じるタイプですので、お気軽に不明点等お問い合わせ下さい。

**小笠原　茜（おがさわら　あかね）**

給与計算の十分な経験と実務能力検定の資格を持つ、給与計算のスペシャリストです。
社労士事務所での経験は初めてとなりますが、専門知識を活かし、顧問先の皆様をサポートしたいと我々の仲間に加わりました。プライベートでは、１歳半の柴犬とのお散歩とスポーツタイプのマニュアル車でのドライブを趣味にしています。

## ■　令和５年11月29日以降、キャリアアップ助成金が一部見直しされました　■

【拡充】正社員化コースの助成額見直し

| 企業規模 | 改正前 | 改正後 |
|---|---|---|
| 中小企業 | 57万円 | 40万円　×　2回 |
| 大 企 業 | 42.75万円 | 30万円　×　2回 |

※　無期の非正規社員から正社員への転換は上記の半額

【拡充】対象となる有期雇用労働者の要件緩和

| 改正前 | 改正後 |
|---|---|
| 6か月以上3年以内 | 6か月以上 |

※　有期雇用期間が通算５年を超えた者については、無期から正社員への転換と同額

【新設】正社員転換制度の規定に関する加算措置

| 改正前 | 改正後 |
|---|---|
| ― | 20万円（大企業：15万円） |

【拡充】多様な正社員制度の規定に関する加算措置

| 改正前 | 改正後 |
|---|---|
| 9.5万円（大企業：7.125万円） | 40万円（大企業：30万円） |

キャリアアップ助成金を新たに申請するには、就業規則の準備や、キャリアアップ計画書の提出が必要となります。