

2024年に実施の法改正情報をお届けします。

- 労働条件の明示事項の追加
- 裁量労働制の新たな手続き
- 社会保険の適用拡大
- 障害者の法定雇用率の引き上げ

お問い合わせや制度見直しのご相談は下記まで



発行者：東京総合
社会保険労務士法人
住所：〒103-0027
東京都中央区日本橋3-8-2
新日本橋ビル8階
TEL. 03-5299-6181
<http://www.tokyoosogo.jp/tssal/>

1. 労働条件の明示事項の追加

—2024年4月施行—

■ 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示 ■

○対象者：すべての労働者

○変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年4月1日以降に労働契約締結・契約更新をするすべての労働者となります。

○「就業場所と業務の変更の範囲」について、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。

■ 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明 ■

○対象者：パート・アルバイトや契約社員、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者

○有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要になります。

○更新上限を新設・短縮しようとする場合には、あらかじめ更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要になります。

■ 有期労働者に対する無期転換申込機会の書面明示 ■

■ 無期転換後の労働条件の書面明示 ■

○対象者：無期転換申込権が発生する有期契約労働者

○「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、

- 1.無期転換を申し込むことができる旨
 - 2.無期転換後の労働条件
- の2点について書面による明示が必要になります。

○初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度上記の明示が必要になります。

2. 裁量労働制に新たな手続きが追加 —2024年4月施行—

- 専門業務型裁量労働制の対象業務に「M&Aアドバイザーの業務」が追加
- 裁量労働制の導入・継続には下記の事項を追加し、労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。（継続導入する事業場では2024年3月末までに届出）

専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める必要がある。	同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定める必要がある。
同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定に定める必要がある。	賃金・評価制度を変更する場合、労使委員会に説明を行う。
	労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う。
	労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する。
	労働基準監督署への定期報告は、初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回とする。

3. 社会保険の適用拡大 —2024年10月から—


従業員数（厚生年金保険の適用対象者）51人以上の企業は下記の条件を満たすパート・アルバイトの方は新たに社会保険に加入する必要があります。

週の所定労働時間が20時間以上	所定内賃金が月額8.8万円以上
2か月を超える雇用の見込みがある	学生でない

ダブルワークをしていて、他社で社会保険に加入している社員が新たに御社で社会保険に加入しなくてはならないケースもでてくるかもしれません。その場合、「二以上事業所勤務届」の手続きが必要になりますので、対象者にはあらかじめ確認等しておくことが必要です。

4. 障害者の法定雇用率が引き上げになります —2024年4月から—

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があり、この法定雇用率が**2024年4月1日**から引き上げられます。

	現行	2024年4月	2026年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	 2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークへ報告
- ・障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）