

KS 法改正ニュースレター Vol.11

KS 経営労務コンサルタントオフィス: <https://www.ks-keiei.com/>

今回のニュースレターでは、2024年4月1日から施行される労働基準法施行規則等の変更内容についてお伝えします。主な変更点は、『労働条件の明示ルール』の変更、『専門業務型裁量労働制の対象業務』の追加、『裁量労働制に関する手続き』の変更です。

1. 『労働条件の明示(*1)ルール』の変更

2024年4月1日から、労働契約の締結・更新のタイミングで次の労働条件明示事項が追加されます。

| 明示のタイミング | 新しく追加される明示事項 |
|---|---|
| 全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時 | 1. 就業場所・業務の変更の範囲 全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、将来の配置転換などによって変わる可能性がある就業場所・業務についても明示が必要になります。 |
| 有期労働契約の 締結時と更新時 | 2. 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 ・有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新の回数の上限）の有無と内容の明示が必要となります。 ・なお、更新上限を新設するまたは、短縮する場合は、その理由を有期契約労働者にあらかじめ説明することが必要になります。 |
| 無期転換ルール(*2)に基づく 無期転換申込権が発生 する契約の更新時 | 3. 無期転換申込機会 「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申込みことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。 |
| | 4. 無期転換後の労働条件 「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。 |

【*1 労働条件の明示とは？】

・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。

【*2 無期転換ルールとは？】

- ・同一の使用者（企業等）との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に、労働者は期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換の申込みを行うことができる。
- ・労働者から申込みを受けたときは、使用者の意思に関わらず、これを承諾したものとみなされる。

2. 『専門業務型裁量労働制の対象業務追加』（19業務+M&A⇒20業務へ）

現在の対象業務は19業務ですが、2024年4月1日からは「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」（所謂、M&A業務）が追加され20業務になります。

3. 『裁量労働制に関する手続き』の変更

2024年4月1日以降、新たに又は継続して裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、

- 専門業務型裁量労働制(*3)の労使協定に下記「1」を追加
 - 企画業務型裁量労働制(*4)の労使委員会の運営規程に下記「2」「3」「4」を追加後、決議に「1」「2」を追加
- 裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入事業場では2024年3月末まで）に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。

| 対 応 事 項 | 対象制度 | |
|---|------|-----|
| | 企画型 | 専門型 |
| 1. 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める（企画型は従来から適用対象。専門型も新たに適用対象となる。） | | |
| ・本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益な扱いをしないことを労使協定・労使委員会の決議に定める。 | ○ | ○ |
| ・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・労使委員会の決議に定める。 | ○ | ○ |
| 2. 労使委員会に賃金・評価制度を説明する | | |
| ・対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項を労使委員会の運営規程に定める。 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める。 | ○ | |
| 3. 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う | | |
| 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を労使委員会の運営規程に定める。 | ○ | |
| 4. 労使委員会は6ヶ月以内ごとに1回開催する（法令上明確化） | | |
| 労使委員会の開催頻度を6ヶ月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める。 | ○ | |
| 5. 定期報告の頻度が変わります（従来は「決議が行われた日から6ヶ月以内ごとに1回」） | | |
| 定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6ヶ月以内に1回、その後1年以内ごとに1回とする。 | ○ | |

【*3 専門業務型裁量労働制とは？】

- ・業務の性質上、業務遂行の手段・方法・時間配分等を大幅に労働者に委ねる必要があるため、これらの決定等に関し、使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして法令等で定める対象業務に就かせた場合に、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす制度。
- ・導入するには、必要事項に関する労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届出をする必要がある。

【*4 企画業務型裁量労働制とは？】

- ・事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務であって、業務の性質上、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ね、労使委員会で定めた時間を労働したものとみなすことが出来る制度。
- ・導入するには、労使委員会を設置し、必要な決議事項について所轄労働基準監督署長に届出をする必要がある。

↓詳細は以下のサイトに掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>

厚生労働省リーフレット「労働条件明示ルールが変わります」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

厚生労働省リーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」

気になる点がございましたら、是非お気軽にお問い合わせください。