

令和6年6月1日

◆法改正情報

4月1日付の主な法改正は以下のとおりです。ご対応はお済みでしょうか。改めて確認しましょう。

●労働条件明示のルール変更

労働基準法施行規則が改正されました。

【すべての労働者に対する改正点】

就業場所・業務の変更の範囲の明示

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、これらの「変更の範囲」も明示が必要

【有期契約労働者に対する改正点】

有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限の有無と内容の明示

更新上限の新設・短縮する場合はあらかじめ説明する必要がある。

【無期転換申込機会の明示、無期転換後の労働条件の明示】

「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し込むことができる旨（無期転換申込権）の明示が必要

「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

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

●求人募集時の労働条件明示の追加

求人募集時に明示しなければならない労働条件が追加されました。

1. 従事すべき業務の変更の範囲
2. 就業場所の変更の範囲
3. 有期労働契約を更新する場合の基準

参考：<https://www.mhlw.go.jp/content/001114155.pdf>

●時間外労働の上限規制の適用猶予終了

働き方改革の一環として、時間外労働の上限規制が労働基準法に規定され、平成31年4月（中小企業は令和2年4月）から適用されています。この時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設の事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業は適用猶予が令和6年3月31日終了し、令和6年4月から適用が開始されました。

参考：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html)

## ●裁量労働制の導入・手続きの変更

令和6年4月から新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、導入するすべての事業場で導入・適用するまでに、以下を対応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。

- ・専門業務型裁量労働制の労使協定に本人同意、同意の撤回の手続きを追加

- ・企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に以下を追加

  - 労使委員会に賃金・評価制度を説明する

  - 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

- ・企画業務型裁量労働制の決議に以下を追加

本人同意、同意の撤回の手続き

  - 労使委員会に賃金・評価制度を説明する

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

## ●障害者法定雇用率の引き上げ

3月までは民間企業における法定雇用率は「2.3%」ですが、4月より「2.5%」に引き上げられます。さらに2026年7月には「2.7%」まで引き上げられることが予定されています。また、法定雇用率が対象となる事業主の規模についても現行は「43.5人以上」であるのに対して4月からは「40人以上」と拡大されています。他にも障害者の雇用が難しい特定業種に設けられる「除外率」や、障害者人数の算出方法、助成金の内容なども変更となっている部分があります。

参考：<001064502.pdf> ([mhlw.go.jp](http://mhlw.go.jp))

## ●障害のある人への合理的配慮の提供が義務化

2024年4月より改正障害者差別解消法が施行され、これまでは、事業者における障害者に対する合理的配慮は努力義務でしたが、4月1日より完全義務化となります。

参考：[リーフレット「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます！」](#) 全体版 ([cao.go.jp](http://cao.go.jp))

## ◆改正育児・介護休業法が国会にて可決、成立

仕事と育児・介護の両立を支援する改正育児・介護休業法が5月24日、参議院本会議で賛成多数により可決、成立しました。2025年4月以降に順次、施行されます。主な内容は以下のとおりです。今から準備を進め、スムーズに対応できるようにしていきましょう。

- ・残業の免除対象を3歳から小学校に入学するまでの子どもを持つ親にも広げる

- ・3歳から小学校に入学するまでの子どもを持つ親を対象に、短時間勤務制度や始業時間の変更、テレワーク、時間単位で取得できる休暇の付与など、複数の制度の中から2つ以上を設けることを義務づける

- ・子どもの「看護休暇」の取得を、感染症に伴う学級閉鎖や、入学式など行事への参加でもできるようにし、対象を小学3年生まで広げる

- ・男性の育児休業の取得状況の公表義務を、これまでの「従業員が1000人を超える企業」から「300人を超

える企業」に広げるとともに、目標設定を 100 人を超えるすべての企業に義務づける  
・家族の介護が必要となった従業員に介護休業などの制度を周知し、取得の意向を確認すること、さらに、介護に直面していない従業員にも早めに制度を周知することなどを義務づける

参考：[001222652.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html)  
[mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html)

#### ◆健康保険・厚生年金保険の適用拡大

現在、厚生年金保険の被保険者数が 101 人以上の企業等で週 20 時間以上働く短時間労働者は健康保険・厚生年金保険の加入対象となっていますが、10 月から、厚生年金保険の被保険者数が 51 人以上の企業等でも健康保険、厚生年金保険の加入が義務化されます。これに合わせて社会保険適用拡大特設サイトがリニューアルされました。今回追加した新たなコンテンツは、人事・労務管理者向けの手引きや従業員向けのチラシ、解説動画など、社会保険適用拡大のメリットを事業主や従業員が実感できるような内容。10 月から適用となる企業や、10 月以降でも 51 人以上の従業員数になる予定がある企業は、改めて社会保険適用拡大について制度を把握するとともに従業員に対しての周知を進めていく必要があります。

参考：<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>  
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>