

2024年4月からの 労働条件明示の法改正について

注目トピックス

01 | 2024年4月からの 労働条件明示の法改正について

来年4月から労働条件通知書、雇用契約書に記載すべき内容(労働条件明示のルール)が改正されます。特に有期契約で雇用をしている場合に注意が必要となります。

特集

02 | 試用期間と解雇の注意点

入社から一定期間を試用期間として取り扱うことは一般に行われていますが、その取り扱いにはしばしば誤解があります。試用期間と解雇の注意点を解説します。

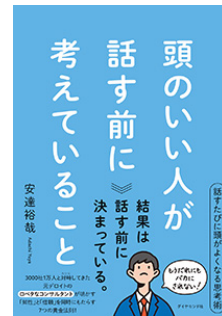
03 | 男性育児休業の「最適解」を考察する

男性育児休業は日本において徐々に普及し、給付も拡充していますが、そもそもの目的である次世代育成支援も踏まえた上での最適解は何かについて考察します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 頭のいい人が話す前に考えていること (ダイヤモンド社)

どれだけ考えても伝わらなければ意味がなく、話し方のスキルだけでは、人の心は動かせません。「頭のいい人」が何をどう考えているかを明確にして、誰でも思考の質を高めて伝える方法を見てみましょう。



2024年4月からの労働条件明示の法改正について

来年4月から労働条件通知書、雇用契約書に記載すべき内容(労働条件明示のルール)が改正されます。特に有期契約で雇用をしている場合に注意が必要となります。

はじめに

2024年4月から入社等の場面における労働条件明示の際に契約書などに記載すべき内容が改正となります。主に有期労働契約の更新についての改正となるため、パートや契約社員を雇用している場合は注意が必要です。

背景

今回の法改正の前提にあるのは、主に有期労働契約の無期転換ルール(同一の使用者との中で、有期労働契約が通算5年を超えると、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約〔無期労働契約〕に転換するルール)です。

2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が無期転換ルールの対象となるため、現時点で通算5年を超えている有期労働契約はこの無期転換ルールの対象となります。

法改正の内容①：有期契約労働者に対する明示事項等

①更新上限の明示

2024年4月から、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(有期労働契約の通算契約期間または更新回数)の有無と内容の明示が必要となります。

実際には更新上限を定めていないことの方が多いと思われませんが、新たに更新上限を新設したり、今までの更新上限を短縮したりする場合にはその理由をあらかじめ有期契約労働者に説明することが必要となります。

予想される問題としては更新の上限を新たに定め説明した場合に、その説明に労働者が納得しない可能性があります。法律上はあくまで「説明義務」を謳っており、

個別の労働者の同意までは求めていませんが、あまりに一方的な更新上限の設定は労働者の反発を招く可能性があります。また、無期転換ルールの対象となる労働者であれば、更新上限の説明に納得しない労働者からの無期転換申請がなされることにもなるでしょう。更新上限の説明の妥当性に関する厚生労働省の方針や告示が公表され次第ご案内します。

②無期転換申込機会の明示

「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(無期転換申込機会)の明示が必要となります。つまり、「あなたは勤続が通算5年となるため、無期転換申し込みをできます」と伝えなければならないということです。

③無期転換後の労働条件の明示

上記②と合わせて、「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となります。つまり、「無期転換を選んだ場合の労働条件はこれです」と伝える必要が出てくるということです。この無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たっては他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など

法改正の内容②：就業場所・業務変更の範囲に関する明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新タイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲：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」についても明示が必要となります。

試用期間と解雇の注意点

入社から一定期間を試用期間として取り扱うことは一般に行われていますが、その取り扱いにはしばしば誤解があります。試用期間と解雇の注意点を解説します。

はじめに

試用期間という言葉は一般的に用いられていますが、その取り扱いについては、しばしば「試用期間中であれば解雇してもよい」「試用期間は社会保険に加入させなくて良い」などの誤解があります。法律的な観点から試用期間の注意点を解説します。

基本的な考え方

試用期間とは文字通り「試しに用いる（雇用する）期間」であり、労働者の能力や適性を確認する期間です。法律的に期間の定めはありませんが、適性を確認するという目的からすると3ヶ月～6ヶ月程度とするのが一般的です。1年の試用期間を定めることが直ちに違法となるわけではありませんが、試用期間の趣旨に照らし合わせると一般的に1年は長いでしょう。

試用期間と解雇

試用期間については諸説ありますが、現在は「**解約権留保付労働契約説**」が有力とされています。つまり試用期間は、会社側からの解約＝解雇の権利を留保した労働契約の状態であるという考え方です。

労働契約法第16条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定められていますが、試用期間中であっても解雇には変わりがないので同様の「合理性・社会通念上の相当性」は求められます。ただし試用期間は「適性判断の結果解約する可能性が示されている期間」であるために、その範囲は通常の解雇より少し広く考えることができるでしょう。なお「協調性の欠如」などの解雇理由は立証が難しいため、できるだけ業務に対する具体的な不適性を理由としたいところです。

試用期間満了をもって解雇をする場合は、次のポイント

に注意しましょう。

- (1) 試用期間であること、適性を確認する目的であることあらかじめ労働者に明示する
- (2) 適性を確認する際の判断基準をあらかじめ労働者に明示する（勤怠状況、技術テストの合否、指導に対する改善の程度など）
- (3) 解雇回避の努力をする（面談や指導を実施し記録を残す、改善のために課題の提出をさせるなど）
- (4) 雇い入れから14日を経過している場合は30日以上前（かつ試用期間満了前）に解雇を予告する

有期労働契約との相性

試用期間は「長く働く上での適性を確認する」という意味合いがあるため、無期労働契約を前提としています。有期労働契約の場合は原則としてその契約期間中の雇用を約束していますので、契約期間の一部に試用期間を設定して適性を判断することは馴染みません。

有期労働契約に試用期間を設定することが直ちに法律違反となるわけではありませんが、前提として有期労働契約と試用期間は相性があまり良くないことを認識しておきましょう。

退職日が試用期間満了日を過ぎて良いか

試用期間中に解雇を通告し、実際の退職日が試用期間満了日よりも後になってしまったとしても、解雇ができません。むしろ会社側が真摯に適性判断のための面談や改善のために指導をしていたかという実績の方が重要です。試用期間内で適性が判断できない場合は試用期間を延長することも可能ですので、無理やり排除しようとするのではなく、一人一人の労働者に対してちゃんと適性判断を行うことを心がけましょう。

男性育児休業の「最適解」を考察する

男性育児休業は日本において徐々に普及し、給付も拡充していますが、そもそもの目的である次世代育成支援も踏まえた上での最適解は何かについて考察します。

はじめに

男性育児休業は日本においても徐々に普及しており、男性育児休業取得率も 2021 年度雇用均等基本調査で 13.97%と前年度の 12.65%から上昇しています。しかし当然ながら、より良い社会のためには単に取得率アップばかりを目指すのではなく、「男性育児休業が次世代育成という目的にどれだけ役に立っているか」「企業の発展にどれだけ役に立っているか」という視点でも考える必要があるといえるでしょう。男性育児休業が「労働者よし・企業よし・日本社会よし」の三方よしとなるような最適解について考察します。

男性育児休業の問題点

男性育児休業の問題点は大きく 2 つあり、一つは「育児休業期間中の労働力の損失」、二つ目は「男性育児休業の有効性」と言われています。

① 労働力の損失

企業は男性育児休業期間中に働けない間、代替人員などで補う必要があります。代替要員が確保できない場合、他の誰かにしわ寄せが来ることとなります。また、労働者自身から見ても、育児休業期間中にキャリアが分断してしまう恐怖から休業取得を決められないケースもあるでしょう。もちろん、育児休業給付が拡充したとは言え、収入減となることも課題の一つでしょう。

② 男性育児休業の有効性

男性育児休業のデメリットの一つとして「丸一日休んでも家事・育児を実際には手伝わず、男性(父親)がいるとかえって食事の用意などの手間が増える」という女性(母親)側からの声があるようです。幼少期に父親が育児休業をしていないため参考となる男性育児休業モデルがなく「育児休業を取ったとしても何をすれば良いかわからない」ということなのかもしれません。

局所的な休業と時短勤務

前述の問題点を解決する方法として「丸一日休む男性育児休業は産後 8 週以内など局所的に活用し、それ以外は時短勤務をする」という方法はどうでしょうか。育児期間中に男性が担うことのできる育児タスクを列挙してみると、以下のようなものが挙げられます。

- 上の子の保育園、習い事の送迎、学校行事対応
- 家事(掃除、炊事、買い物)
- パートナーの心のケア(話し相手)
- ミルクなどの授乳、おむつ交換
- パートナーの仮眠中の子守

新生児は昼間寝ていることが多く、実は日中にすることは多くないという声があります。育児について特に人手が必要なのは「バタバタする朝の支度」「上の子が学校から帰ってきた後の世話」「夜泣きにより疲弊した母親のケア」など朝晩の時間帯という可能性はないでしょうか。つまり、**母親はパートナーに「朝の出勤を遅らせてほしい」「夕方早く帰ってきてほしい」と思っているケースは多いのですが、一日休業してほしいと望んでいないのかもしれない。**

時短休業と育児休業給付

育児休業給付金制度では、就業した場合は申告が必要です。**就業している日が 10 日を超えて、かつ就業している時間が 80 時間を超えるときは、育児休業給付金は支給されません。**例えば週休 2 日で 9 時から 18 時までが所定労働時間の事業所において男性労働者が **10 時から 15 時まで(実働 4 時間)の時短勤務**をし、月に 20 日勤務した場合実働 80 時間なので、ギリギリ育児休業給付を一部受け取ることが可能です。時短勤務で男性育児をすることは労働者、会社、社会にとっての最適解となりえるのではないのでしょうか。

頭のいい人が話す前に 考えていること

安達 裕哉 著

単行本：336 ページ
出版：ダイヤモンド社
価格：1,650 円（税込）

はじめに

何かを相手に説明したとき「もっとわかりやすく話してほしい」と言われた経験はありますか？一生懸命説明しているつもりでも、相手に伝わらないことがあります。この本は周りに分かりやすく説明ができ、仕事で活躍している「頭の良い方々が話す前に考えていること」を解説しています。

頭のいい人が話す前に考える法則

本書では、頭の良い人が話す前に考えている7つの黄金の法則と、5つの思考法が紹介されています。まず、7つの黄金法則については以下のとおりです。

- 1.とにかく反応するな
- 2.頭の良さは他人が決める
- 3.人はちゃんと考えてくれる人を信頼する
- 4.人と闘うな、課題と闘え
- 5.伝わらないのは話し方ではなく、考えが足りないせい
- 6.知識は誰かのために使って初めて知性となる
- 7.承認欲求を満たす側に回る

特に重要なのは、2つ目の「頭の良さは他人が決める」です。これを意識した上で他の法則を考えていくのが良いといえます。

頭の良さはどのように判断されるか

では、頭が良い人とはどのような方でしょうか。学歴が高い、知識や語彙力が豊富な方でしょうか？学生時代では、テストの点数や高偏差値の大学への合否が指標でしたが、社会に出るとその基準はなくなります。

そのため、あなたが頭のいい人かどうかを判断するのは、他人です。つまり相手があなたの頭の良さをどのように思うかを意識することが重要だということです。

この視点が欠けている場合、たとえ資格を取得し、知識を身につけても周りから頭がいいと思われることはありません。人は頭のいい人の話を聞こうとします。周りから頭のいい人と認められれば、あなたの話はもっと注目され、理解されるでしょう。その結果、あなたの意見や提案が通りやすくなり、仕事の成果を向上させることができます。そのため、話し始める前に相手が自分の話をどう思うかについて考えてみましょう。

頭のいい人がする思考法

次に頭のいい人になるための五つの思考法について下記に紹介します。

- 1.客観性の思考法
- 2.整理の思考法
- 3.傾聴の思考法
- 4.質問の思考法
- 5.言語化の思考法

「2.整理の思考法」について、筆者は「理解している」は「整理されている」と同義だと主張しています。

話のわかりやすさは、理解の深度で決まり、理解の深度は、どれだけ分けて整理できるかで決まる。

どういった話をするためにどんな整理をしていくかを意識的に行った後に結論から話し始め「相手の聞くスイッチ」を押すのですが、この結論から話すという事自体がとても難解です。これに関しては結論をはっきりさせるために相手に聞くという行動が推奨されており、聞けない場合は「相手が最も聞きたいであろう話」からするのがポイントだと解説しています。

「コミュニケーションは発する者でなく聞く者がいなければ成立しない」を前提に相手理解しやすく（自分が理解されやすく）円滑に意思疎通できる方法が体系的に書かれている全ての働く人にオススメの一冊です。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルス「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすい。法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味を見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F
 所長 特定社会保険労務士 川村 由里子
 電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392
 Mail : staff@gogo4864.jp
 URL : http://www.gogo4864.jp



ろうさぽ☆タイム



今月のピックアップ写真



いつもお世話になっております。
 所長の川村です。私が**賃金コンサル**に注力するきっかけを作ってくださった方が主催する『第60回記念コンペ』へ行ってきました。御年80歳超。「**社長支援室**」という法人名のとおり中小企業支援の情熱を持ち続けている尊敬すべき師匠です。

～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～
「経営理念」ができたら次は…？！

先月から**経営理念**を作りましょう！というお話をしています。先日訪問したお客様のところで「センセイうちも経営理念作ったんですよ！」と。帰りがけに執務室にお寄りして掲示されている経営理念を拝見しました。ここでご紹介したいくらい(!)気持ちの入った素晴らしいものでした。1年がかりで作られたようです。試行錯誤して練りに練って仕上げたのですね！先代からの想いを引継ぎ2代目社長として着実にご発展されることを確信した次第です。

2代目社長がおっしゃるには、**朝礼で唱和**されているとのこと。さすがです。そうです、せっかく作った理念は浸透してこそ威力を発揮します。でも浸透させるのもなかなか難しいです。私の経験上いくつかアイデアをまとめてみます。まずは基本的なことから。

◇◇理念を浸透させるアイデア◇◇

- ① 掲示する
- ② 名刺に印字する
- ③ 朝礼や会議で唱和する

◆◆理念をさらに浸透させるアイデア◆◆

- ④ **社長や幹部が自ら率先して理念や行動規範の模範を示す。**
 ⇒作成した理念を達成するための「**行動規範**」も明示します。社長やリーダーが継続して模範となる実践をします。継続的な実践がもたらす影響力は大きいのです。
- ⑤ **アウトプットする場を作る。**
 ⇒例えば、面談時に行動規範を実践した内容について社員に質問します。その中で優れた実践内容があれば朝礼や会議で**発表**させます。本人も褒められて嬉しく、他の社員にも刺激になるのでお勧めです。
- ⑥ **人事評価と連動させる。**
 ⇒理念と行動規範の内容を人事評価の項目にします。昇給や賞与にどの程度反映させるか？は制度したいですが、少なくとも年に2回目標達成シートや面談等で振り返る機会となります。以下評価項目の例です。

評価項目：行動規範である「**率先垂範**」ができたか？

自己評価：法改正対応について率先垂範できた。
 なぜなら行政のリーフレットをいち早く収集し月例会議で皆にポイントを解説した。皆も理解できたようで嬉しかった。

以上、ご参考に。
 理念や行動規範を作ってみたいけど難しそう…という社長は気軽にお声をかけてください。お手伝いいたします！



浸透させる施策をさらに考えてみましょう。
 応用編です。



ひろこ先生の Cafe Break



『介護休業制度』をご存知ですか ～

超高齢化社会に突入している日本。誰もが**両親の介護**という問題に直面する可能性があります。

育児休業に比べれば、まだまだ認知度は低いですが、介護休業という制度があります。**要介護状態**にある家族を介護するために、**最大93日(3ヶ月)**の介護休業を**3回まで分割**して取得することができます。休業期間中は原則として賃金は支給されませんが、育児休業と同様に**介護休業給付金(支給率67%)**を受給することができます。介護は長期に及ぶケースが多いので、介護のために離職して、“介護する人”、“介護される人”が共倒れになってしまうこともあるようです。

介護はいきなりやってきます。大切な従業員が介護離職をしてしまうのを防ぐためにも、『**育児介護休業規程**』を整備しませんか。会社があらかじめ『**育児介護休業規程**』を整備しておき、介護休業取得対象者に介護休業を取得させた場合、無事職場復帰した場合にそれぞれ会社に支給される**助成金**もあります。



具体的な対応については、柏ろうむサポートまでご相談ください。



川村 柏市商工会議所の“法務部会常任委員”になりました!!

異業種の方々との交流もできそうで楽しいです。商工会議所さんとは**顧問契約**もしています。長いお付き合いなのでお役に立てるようがんばります!!

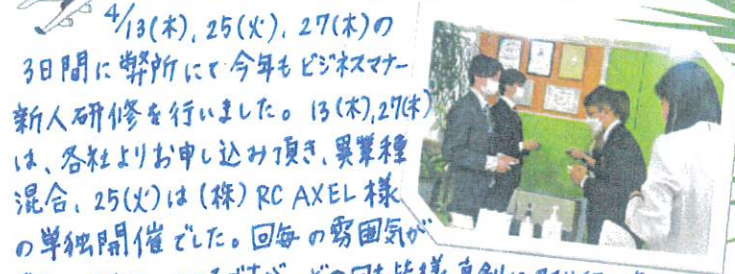


川村

昨年11月より、弊所の所長、川村が委嘱を受け、活動しています!



『ビジネスマナー研修』4月に3回開催しました



4/13(木)、25(火)、27(木)の3日間に弊所にて今年もビジネスマナー新人研修を行いました。13(木)、27(火)は、各社よりお申し込み頂き、異業種混合、25(火)は(株)RC AXEL様の単独開催でした。回毎の雰囲気の違いが面白いところですが、どの回も皆様真剣に取り組んで下さいました。お仕事で活かして下さい。イメージが膨らみます! 期待大です!



ビジネスマナーファシリテーターの新保です! 今年も私が講師を務めました!



“昼スタ部”活動中!



今年4月から、「お昼休みを利用して勉強しよう! もちろん任意で、自主的に!」その名も『**昼スタ部**』を発足しました☆

『**昼スタ部**』に入部はした!! 週2回、昼休みに集まって勉強し、スラッグに共有しています。短時間ですが続けてやることで“大事”と実感しています。



一史葉



年金アドバイザー試験合格しました!

皆の勉強している姿に触発され、無事合格しました。お業務に活かしていきたいです。岩島



事務所からのお知らせ

★青か緑の封筒で労働保険料申告書がお手元に届く時期になります。届きましたら、一式をろうサポまでお送りください!! よろしくをお願いします。(封筒ごとでも構いません)

★給与計算を受託している会社様へ住民税通知が各市町村より届きましたら、写しをろうサポまでお送りください。

★7月はろうサポニュース、ろうむプラスはお休みとなります。次回は8月にお届けいたします。

★6月23日(金)は12時からお休みとさせていただきます。

今月の同封物



ニュースレター
ろうむプラス 6月号
2023. 6.15(木) <第1部> 14:00~14:30
<第2部> 14:30~15:00

助成金

ハラスメント対策



社会保険労務士事務所 柏ろうむサポート



士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : http://www.gogo4864.jp/
所長 特定社会保険労務士 川村由里子





30分で分かる！オンラインセミナー【第1部】

2023年度『助成金』

最新情報へアップデートします!!

概要

- ①【キャリアアップ助成金】
非正規社員を正規社員へ転換した場合の助成金
- ②【両立支援助成金】
育児や介護との両立を支援する助成金
- ③【働き方改革推進支援助成金】
残業削減、有給促進の実現のため設備投資等を行った場合の助成金
- ④その他の助成金・・・



講師：社会保険労務士
堀田 真紀子

こんな方へ おすすめ！

- パートを社員に転換する予定のある会社様
- 社員あるいは配偶者の出産、育児休業の可能性のある会社様
- 時短につながる設備導入を検討している会社様
- とにかく自社で使える助成金があるか確認したい会社様



【第1部】

2023.6.15 (木) 14:00~14:30

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします
↓
開催日時にクリック



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。



30分で分かる！オンラインセミナー【第2部】

“ハラスメント対策”できてますか!? 起きる前にしっかり予防!! 起きてしまったらどうする!?

『ハラスメント対策の極意』たっぷりお伝えします!!

概要

- ① 「令和4年4月1日 パワハラ防止も義務化」～ハラスメントの動向・事例・判例など～
- ② 予防対策の重要性～ハラスメントは予防対策をしていない会社で良く起きている!!～
- ③ 起きてしまったら初動が命～ハラスメント対応ルールと相談窓口の重要性～

こんな方へ
おすすめ!

- ☑ 当社にハラスメントはない、起きないと思っている会社様
- ☑ ハラスメント対策をしたいが、どのように進めていいかわからない会社様
- ☑ ハラスメント対策の「ここだけは外せない」ポイントが知りたい会社様



講師：社会保険労務士
高山博子



【第2部】

2023.6.15 (木) 14:30～15:00

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします

↓
開催日時にクリック



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。スマートフォンでもOKです。