

2024年4月からの 労働条件通知書に 関する法改正について

注目トピックス

01 | 2024年4月からの労働条件通知書 に関する法改正について

2024年4月から入社・労働条件変更などの際に交付する労働条件通知書について、必要な記載事項の法改正があります。

特集

02 | 「自然退職」とは何か

精神疾患による休職や無断欠勤・音信不通などの労働者が退職する際に「自然退職」という取り扱いをすることがあります。その内容について解説します。

03 | 社会保険における賞与の定義と 保険料計算について

2003年の総報酬制のスタート以来、賞与にも社会保険料がかかりますが、社会保険上の賞与の定義と計算方法については意外と知られていません。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 成熟社会のビジネスシフト 10年後も会社が续くために（総合法令出版）

人口増加・経済成長が前提ではなくなった今、成長社会から成熟社会に移り変わっているといえます。この成熟社会においてマーケティングや目標管理、人材管理や財務などの考えはどのように変化していくのでしょうか。

2024年4月からの労働条件通知書に関する法改正について

2024年4月から、入社・労働条件変更などの際に交付する労働条件通知書について、必要な記載事項の法改正があります。

労働条件通知書とは

労働条件通知書とは、労働基準法第15条に定められる「労働条件の明示義務」に基づいて労働者に交付する文書を指し、同法では労働時間や賃金、休暇など明示しなければならない事項が定められています。

明示すべき事項

明示すべき労働条件明示については、以下のように定められています。

【書面での明示が必要な項目】

- ①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 ③就業の場所及び従事すべき業務
- ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 ⑤賃金、昇給
- ⑥退職 ※昇給については書面に限らない

【会社が定めを設ける場合には明示が必要となる項目】

- ⑦退職金 ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 ⑩安全及び衛生 ⑪職業訓練 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助 ⑬表彰及び制裁 ⑭休職

改正により追加される明示事項①

2024年4月1日以降、「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。「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことです。配置転換や出向、テレワークなどにより就業場所や仕事内容が変わる可能性がある場合は、以下の例のようにその内容をそれぞれ具体的に示す必要があります。

▶就業場所

雇入直後：本社（東京都〇〇）

変更の範囲：千葉支店、在宅勤務の就業場所

▶業務

雇入直後：営業および営業事務

変更の範囲：繁忙期等に出荷業務を担当することがある

改正により追加される明示事項②

有期雇用契約の場合に以下の明示事項が追加されます。

(1) 更新上限の有無、内容

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上限）の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限の有無（無・有（更新10回まで/通算契約期間5年まで））

(2) 無期転換申し込みができる旨の明示と、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（無期転換申込機会）の明示が必要になります。また、「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。下記は参考例になります。

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（〇年〇月〇日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））

適用のタイミング

今回の改正は、2024年4月1日以降に締結される労働契約から適用されます。そのため、2024年3月31日以前に労働契約を締結する場合は改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要です。

「自然退職」とは何か

精神疾患による休職や無断欠勤・音信不通などの労働者が退職する際に、「自然退職」という取り扱いをすることがありますが、その内容について解説します。

はじめに

労働者が退職する場合は大きく「自己都合退職」と「会社都合退職」に分かれますが、うつ病などの精神疾患により復帰できない場合や無断欠勤の場合など、退職理由を判定しにくいケースもあります。以下、これらの場合に用いられる「自然退職」について、自己都合退職等と比較しながら解説します。

自然退職とは

自然退職とは、労働者や会社の意思表示なく自動的に労働契約が終了することをいいます。通常の場合、労働契約は前述の通り「自己都合＝労働者側の意思表示」か「会社都合＝会社側の意思表示」により終了しますが、どちらにも分類できない以下のようなケースにおいて自然退職という言葉が用いられます。

【自然退職が適用されるケース】

- ・ 定年退職
- ・ 死亡
- ・ 無断欠勤・音信不通
- ・ 休職からの復職ができないとき

就業規則への記載が必要

ある事由が生じた場合に自然退職とするためには、その事由を就業規則等に規定し、労働者に周知しなければなりません。例えば定年年齢は事業所ごとに異なるため、就業規則等で周知されていない限り「一般常識として60歳で定年である」などと主張することはできないと考えましょう。

典型的な自然退職ルール

【1.休職期間満了による自然退職】

病気により休職した従業員が、休職期間満了後も病気が完治せず復職できないことを理由に自然退職としたい場合、就業規則等に「休職期間が満了してもなお傷病が

治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする」旨の規定を設ける必要があります。また休職に関して以下の表の事項を定める必要があります。

▶休職に関して就業規則に定めるべき事項

休職命令の対象	私傷病・留学・出向など
事由ごとの休職期間と延長の範囲	3ヶ月程度～勤続年数によって差をつける等
休職期間中の報告	病状報告の頻度等
復職の判断方法	診断書、試し出勤の有無等
復職の方法	配置転換の可能性等

【2.無断欠勤による自然退職】

無断欠勤・音信不通など連絡がとれない状態が一定期間続いたことにより自然退職とする場合、就業規則等に「〇〇日間無断欠勤を続けた場合は、その最終の日をもって自然退職したものとする」などという規定を設ける必要があります。無断欠勤の期間は2週間から1か月程度が適当でしょう。

なお、無断欠勤による自然退職の場合は、複数の方法で連絡を試み「会社がコンタクトを取ろうとしたが音信不通だった」という記録を残しておくとい良いでしょう。

自然退職は自己都合か

自然退職は本人からの直接的な退職の意思表示はないものの、「本人の病気という都合により働けなくなった」「本人が労働契約上守るべき入社義務を果たさず、働く意思を示さなかった」ということで自己都合退職と扱うことが通常です。

退職の理由はいわゆる失業保険などの給付の金額等に影響するほか、助成金の受給要件にも関わるため、自然退職にかかる規定整備は重要と言えます。

社会保険における賞与の定義と保険料計算について

2003年の総報酬制のスタート以来、賞与にも社会保険料がかかりますが、社会保険上の賞与の定義と計算方法については意外と知られていません。その内容を解説します。

はじめに

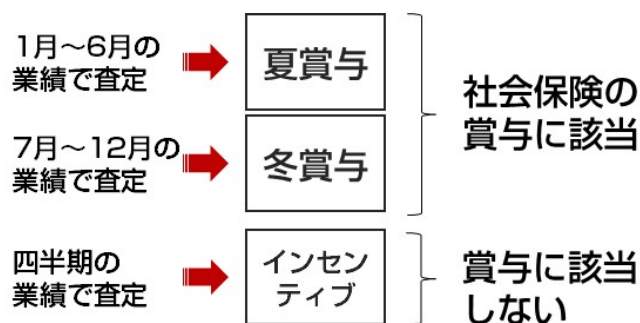
2003年の総報酬制開始以来、給与だけでなく賞与に対しても社会保険料がかかるようになりました。企業は賞与支払いの際に年金事務所に「賞与支払届」を提出することで報告をしますが、何を賞与とみなすかという「定義」について詳細はあまり知られていません。以下、賞与の定義と計算方法等について解説します。

賞与の定義

健康保険法・厚生年金保険法における賞与の定義は次のようになっています。

「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。ただし、臨時に受けるものを除く。

この「三月を超える期間ごと」の部分について、典型的なのは「半年ごとに査定して支給するボーナス」「決算の際に支払われる決算賞与」などです。逆に言うと、3ヶ月（四半期）ごとにインセンティブを支払う場合は賞与ではないということになります。



賞与にかかる社会保険料

賞与にかかる社会保険料は、賞与額の1,000円未満を切り捨てた値に社会保険料率をかけて計算されます。ただし、賞与にかかる社会保険料には次のとおり上限額が

設定されています。

健康保険：年間累計額 **573万円**（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）
厚生年金保険：1回あたり **150万円**

この上限を上回る賞与が支給された場合、下の表のように上限の金額に基づいた社会保険料計算がなされることとなります。

【標準賞与額の上限が適用された例】

	夏賞与	冬賞与	合計
支給額	300万円	300万円	600万円
健康保険の標準賞与額	300万円	273万円	573万円
厚生年金の標準賞与額	150万円	150万円	300万円

※赤字部分に上限が適用される

年4回以上支払われる賞与の取扱い

四半期毎など、年4回以上支給される賞与の場合、社会保険の賞与に該当しませんが、賞与に係る報酬という賞与に準じたものとして通常の報酬月額に加算します。

具体的には、算定基礎届の基準日となる7月1日前1年間に支給された「賞与に係る報酬」の合計額を12で割ったものを4,5,6月支給の報酬にそれぞれ合算して計算します。

1・4・7・10月に3万円ずつインセンティブを支給

	4月	5月	6月
月次報酬	20万	20万	20万
賞与に係る報酬※	1万※	1万	1万

※インセンティブ年計12万円÷12ヶ月=1万円を加算

ただし、これら「賞与に係る報酬」を新たに支給した場合には、初年度はこれを賞与として取り扱うこととされています。

成熟社会のビジネスシフト

10年後も会社が续くために 並木 将央(著)

単行本：256 ページ

出版：総合法令出版

価格：1,650 円 (税込)

はじめに

日本経済の最大の転換期はどこだと思いませんか？ 筆者は鎌倉幕府の時代からずっと右肩上がりに増加を続けてきた人口が 2008 年をピークに減少を始めたときだと述べています。そしてここから「成熟社会」へのシフトが進み始めたと解説しています。

成熟社会とは何か

筆者による成熟社会とは次のようなものです。

消費者の生活の隅々までモノやサービスが行き渡り、「不足」「不便」「不安」「不満」「不経済」という悩みは解消されていきます～(中略)～悩みが解消されてしまえば「誰も困っていない」「誰もがそこそこ満足」という社会が作り上げられます。それが“成熟社会”なのです。

生活に「不満」も「不安」もないのだとしたら、消費者のニーズはどこにあるのでしょうか？ すでに大量生産、大量消費を基盤としていた産業の多くは従来のやり方で立ち行かなくなり新サービスや新分野への進出など模索しているのは毎日のようにニュースで見ることが出来ます。そして、こういった情報はあまりにも増えすぎ、毎日目にする広告群をあまり覚えていないように情報を防衛するようになると筆者は説明しています。

実存的虚無感という成熟社会の闇

ひと昔前には人々が考える「幸せ」には共通の形がありました。戦後、普通の生活ができなかった時代では「モノの豊かさ=幸せ」だったといえます。しかし成熟社会ではある程度の恵まれた生活に慣れることで「これ以上に何が必要か？」ということの結果的に現状維持を選択する人が増えたと筆者は解説しています。

現在では幸せの定義が多様化しています。過去のように

社会で統一されていないということは、幸せという状態は個人的なものとなり、他者との比較は意味を持たず、周囲を見ても自分の幸せを見つけることはできません。

「自分にとっての幸せが何か」という疑問が常に付きまとうようになります。成熟社会では、幸せは人生がどんなものか、自分で気づく必要があるのです。

こういった環境でやりたいことがなく、他人の評価が気になり、充足感が生まれずに結果として行動の基準を他人軸で持ってしまうという「実存的虚無感」の状態になる人が増えてしまうということです。

企業が大事にすべきは顧客より社員

かつては年功序列、終身雇用、組合を渡す代わりに社員に忠誠心を求めるという関係性が上手く機能していました。しかし成熟社会において顧客の価値観が多様化し、顧客と会社、そして社員の関係性が大きく変化しました。

有能な社員を確保するためには、金銭面だけではなく精神面の報酬も重要になっており、そして会社のビジョン(全体・部署・個人)を統一させる必要があると解説しています。

成熟社会でのイノベーションを起こし、企業価値を上げ、社員からの信頼感が上がれば採用にも効果的に働くことでしょう。

本書では、成長社会と対比させた書かれ方での成熟社会型のビジネスモデルやマーケティング、リーダーの役割、そして財務について解説されています。社内での取り組みだけではなく、変わっていく社会環境について分かりやすく書かれており、成長社会から成熟社会の移り変わりのステップを実感しながら読むことができる一冊です。

「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. セルズ「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と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
する企業」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。



ろうさぽ☆タイム



川村が振り返る・・・
ろうサポ2023★
OKAGESAMAニュース

手間とリスクを削減しましょう！

【オールクラウド給与計算】

タイムカードや紙の支給明細書の“従来型”から“オールクラウド型”へのご相談が増えて、今年は100人規模の切り替えを受託しました。弊所はクラウドシステム業界No.1のジョブカン「認定アドバイザー」ですので割引価格にて導入可能です。手間のかかる給与計算業務から業務改善、DX化しませんか？



【ハラスメント防止策パッケージ】

ハラスメント防止策が全ての企業に義務付けられました。と、同時にパワハラ、セクハラの相談も急増👉

そうなる前の！「ハラスメントセミナー」の出張開催や規定作成などのパッケージが好評でした。



【Zoomろうむプラス】

たくさんのご参加ありがとうございます！

本格稼働から3年目を迎えた「ろうむプラス」は、今年も繁忙月を除く年間9回開催しました。参加者多数のベスト3は…？

1位：緊急解説『年収の壁・支援強化パッケージ』とは？(11/7)

2位：『ハローワークじゃ人はとれないの？』

採用定着士の今日から使えるハローワーク求人への書き方！
『“懲戒解雇!! 普通解雇!! 退職勧奨?”について、事例別にこう判断する!』(8/17)

3位：『今“労基署”動いています！』

労基署調査ではココを見られる!』

『“定年のはずがまさかの青天井!』

“高齢社員の雇用対策はできていますか?』(3/16)

来年も続けますので、今まで参加されていない方も遠慮なくどうぞ！スキマ時間で情報収集にお役立てください。



【ビジネスマナー研修】

講師・ビジネスマナーファシリテーター新保

- 株式会社川和様へ出張研修
- 株式会社RCアクセル様(弊所にて)
- OK-style株式会社様(弊所にて)
- 他に、合同研修2回実施

今年は、新入社員だけでなく30代、40代の中堅社員を対象としたマナー研修のご依頼もありました。やはり基本の徹底は重要ですね！



【スタッフ自己研鑽&資格チャレンジ】

- ①行政書士試験：堀田(ほった)合格！
- ②給与計算実務能力検定1級：多賀井(たがい)合格！
- ③特定社会保険労務士：池田合格！
- ④年金アドバイザー：岩島合格！
- ⑤経営心理士講座：
 - ビジネスコミュニケーション心理士：鈴木取得
 - 組織心理士：川村取得
 - 顧客心理士：池田取得



今年も勉強しています！

【事務所イベント】

キッズデーも数年ぶりに開催できました！

2/28 講師笹村による「自分と仲間の持ち味発見ワーク」からのセントマーガレット内レストランにて決起集会

7/28 スタッフのキッズ9名「まゆまゆ先生の“さわれる水だんごをつくろう!”」に参加。ちびっこ達ががんばっていました♪

8/18 事務所13名+その家族で総勢36名グリルBBQはしやぎまわる子供たちの熱気で猛暑の夜がさらにヒートアップ

↓式場でのステキなランチ会



「ハーフマラソン完走」

今年も一年間お世話になり大変ありがとうございました。7月にご協力いただいた「顧客満足度アンケート」では、お客様のたくさんの温かいコメントに担当者は心から安堵し強く励まされたことと思います。大いに感謝するとともに、さらにお客様のお役に立つためにはまだまだ課題も多いと感じています。

プライベートでは、大谷選手を追いかけて現地エンゼルスタジアムへ飛び夢見心で観戦したことがメインイベントでありました。10月末には地元のハーフマラソンでマイペースながら完走を果たしました。体力維持というよりも、毎年“意地”で走っているような気がしてきました苦笑)

来年もフットワーク軽くお客様を精いっぱい支援してまいります。スタッフ一同どうぞよろしくお願いいたします。

社会保険労務士 川村由里子

『ハラスメントセミナー』開催しました！

～スタッフより★今年の一言～

パワハラ防止、セクハラ防止など様々なハラスメント対策が求められているなか、ろうサポではセミナーを行い、皆様のお手伝いをしています！



今回は石戸公認会計士事務所様でハラスメント防止セミナーを開催してきました！講師は川村と堀田が務めました。

ハラスメントの相談... 業務では本意に伝えざるも、ろうサポではハラスメント被害や後援の作成のお手伝いをさせていただきます。今回の会計事務所様は、スタッフ全員を対象に研修を行いました。皆様、本意に伝えるには、傾け聴き取りました。堀田



今年はお米の子が小学校に入学し、町会やPTAの役員、といういろいろ忙しい一年でした。年度末までまだありますが、最後まで頑張りました。経験も仕事にも活かしていきたいです。新井



4月から長女が大学生に1より、夫の海外出張もコロナ前のように増えたので、生活が楽になりました(笑)仕事では、タンタルやハラスメント関連が「タタタ」と言がします。予防と社員教育の必要性を感じます。近村

Aチーム

今年はいイベントやお祭りが復活し、当たり前前日常のありがたさを改めて感じました。今向き合っている時間を大切に来年もいじめをゼロにしたいです。今年1年ありがとうございました。金井



ろうサポ4=入所して9月で1年を迎えました。新しい出会いも99%皆様にお会いしたことに感謝しています。来年も皆様のお役に立てるようサポートしていきたいです。今年1年ありがとうございました。近村



『宣伝動画コンテスト』に

応募しました！

柏商工会議所主催

毎年の恒例行事になりつつある、宣伝動画コンテストに、今年も応募いたしました。皆さん力作揃いで見応えがありました。ろうサポの15秒ショートは、流行の早送り動画になっています。ろうサポ YouTubeチャンネルでも観ていただけます。魅力が伝わっていますので「ようか...!」



子どもの大学進学を見届けに、おに親が倒れた事務所で「第1号の介護士研修」取得しました。お客様がいつもお問い合わせが多い介護問題。身をもって経験しました。おにに皆様の感謝の気持ちでいっぱい。近村



コロナが落ちついてお祭りにお目にかかると子供会が増え、うれしい1年でした。飲み会も復活して、元気に1年を過ごしました。おにに皆様のおかげです。今年1年ありがとうございました。近村

Bチーム

小学校の行事も色々復活し、公私ともに忙しく楽しい一年でした。今年一年ありがとうございました。来年もより頑張ります。岩島



中学の娘、小6の息子の次のステップに向けてのサポートに奔走した一年でした。受験本番はこれからですが、お客様と、昨年以上に会いする予定です。たくさん勉強させていただきます。ありがとうございます。近村



事務所からのお知らせ

冬季休業は12/29(金)～1/4(水)です。

次回のろうサポタイム発行は2月号になります！

ろうむプラスがセミナー2つから1つになり、時間も30分から45分へ拡大!! より充実したセミナーになりました!! 新たに何でも相談できるコーナーも...!?

今月の同封物

↓ 詳細は同封物をご覧ください

ニュースレター

ろうむプラス 1月号 リニューアル

どうする? こうする! フェン北面接 2024年1月18日(木) 14:00～14:45 【ぶち個別相談会】はじまりました!

今年10月に千葉県で最低賃金を1000円を超えたり、人手不足の補填したり、おにに語るお話を、おにに聞いていただき、おににこれからの仕事や生活に活かしていきたいです。おにに皆様のおかげです。今年1年ありがとうございました。近村



毎年のことながら、もう12月?と驚いています。公私ともに色々チャレンジさせてもらい、ありがとうございました。限りです。このニュースが届く頃には、合気道も昇段しているおにに。来年は何もかも頑張ります。近村



Cチーム

今年はお米の子の学校の行事も復活し、学校へ行く機会が増えました!! そんな時にも、早速や遅刻、在宅ワークなど、臨機応変に働ける「ろうサポ」に改めて感謝です!! 来年も自分らしく「感謝」の気持ちを込めて、サポートさせていただきます。近村



旅行がてら親母に会いに行き、子連れコンサート、笠間の陶器市など「アクティブ」な1年を過ごしました。ろうサポの仕事も1年が経ち、本気では「おにに」充実していき、来年も、何でも「アクティブ」に取り組み、日々精進してまいります! 近村



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート
 職場環境改善 宣言企業
 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



45分で分かるオンラインセミナー どうする？こうする！『ファン化面接』

～応募が来てから慌てないために～

日 時 / 2024年1月18日 (木)
14:00～14:45



参加方法 / zoom

- ①開催日3日前までにお申込み
※個別相談会ご希望の場合、お申し込みの際、簡単に相談内容もお伝えください
(担当者へメールorお電話04-7192-8391)
- ②2日前に弊所よりZOOM URLをお知らせします



『ぷち個別相談会』はじめました！【予約制・先着順】
14:45～15:00 (10分程度)

ちょっとしたお悩み、気になっている懸案事項をお気軽にご相談ください。
(この日のテーマについてでも、テーマ以外でもどちらでも可)
ご相談内容はご予約時にお知らせください。

概要

- ① 採用面接事例紹介 どう進める？、みんな何を聞いている？
- ② 大事なものは志望動機ではない、辞めない人材をとる「ファン化面接」
- ③ 面接だけでいいですか？ “むかない人”を見極めよう



特定社会保険労務士 / 採用定着士
池田みゆき

こんな方におすすめ！

- ☑ せっかく応募があっても、面接キャンセルが多い会社様
- ☑ 面接で何を聞けばいいのか、どう進めればいいのか悩んでいる会社様
- ☑ 入社してすぐ辞めていく早期退職でお困りの会社様



社会保険労務士事務所

柏ろうむサポート



パソコンでも！



スマホでも！

『ろうむプラス』は、ZOOMを利用したミニセミナーです。
経営者、ご担当者へ向けて人事労務情報やホンネのアドバイス、ご提案をいたします。気軽に学んで御社の事業発展にお役立てください。
(顧問のお客様はセミナー、個別相談会ともに無料でご参加いただけます)