

神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpuro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE、Instagram  
登録はこちらから▲



## <代表 庄司 茂 より一言>



3月卒業の学生等が新入社員として働き始める時期が近づいてきました。今春卒業予定の学生等の就職状況について、厚生労働省と文部科学省が公表しました。令和6年3月大学等の卒業予定者の就職内定状況調査(令和5年12月1日現在)によれば、大学生の就職内定率は86.0%(前年同期比1.6ポイント上昇)、短期大学の就職内定率は66.7%で同2.7ポイント低下となっていますが、高等専門学校および専修学校(専門課程)の就職内定率は、それぞれ97.8%(同1.2ポイント上昇)、73.2%(同3.4ポイント上昇)と、売り手市場が続いている状況が見てとれます。学生優位の売り手市場において、企業側も内定者の囲い込みに必死になっています。最近では、内定辞退等を防ぐため、就職希望者の親に入社や内定の承諾を確認する「オヤカク」などの広がり等が多く報道されているところです。これまでの新卒採用は、4月入社に向けた一括採用が主流でした。労働力人口の減少やグローバル化の状況を踏まえ、経団連は多様な人材の獲得に向けて通年採用の拡大を提言しています。今後、大企業の通年採用の拡大が予想される中、内定辞退率の高さで悩まされがちな中小企業は、人材獲得のさらなる難化が指摘されています。深刻化していく人材確保の問題に対応すべく、自社における採用活動のあり方を、より一層検討していく必要があります。

## 4月から変わる労働条件明示の追加ルール

雇入れ時・有期契約の契約更新時において令和6年4月から施行される労働条件明示に関する追加ルールの変更内容と、無期雇用転換ルール及び求人募集時のポイントについてご紹介いたします。

### ◆追加となる労働条件明示事項

追加で明示しなければならない事項としては、以下の5つとなります。

- 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(通算契約期間または更新回数の上限を含む)
- ④ 無期転換申込機会の明示
- ⑤ 無期雇用転換後の労働条件の明示

### ◆変更の範囲とは?

①・②にある変更の範囲とは、次の2つのについて「業務内容」と「働く場所」を記載することとしております。

- ・雇入れた直後
- ・将来変更する場合に見込む範囲

「将来変更する場合に見込む範囲」とは、従業員の募集や契約更新をする等の時点で想定される事業の方針変更等を踏まえたものを指します。

具体的な変更の可能性が無しであれば、変更の範囲に関する表記は「無し」となります。

### ◆契約更新の基準はどの程度必要?

③の有期労働契約を更新する場合の基準については、

具体的に記載することが望ましいとされています。(「勤務成績、態度、能力、会社の経営状況も踏まえて判断する」など)

また、**有期契約において、通算契約期間や更新回数に上限を設ける求人**の場合は、その具体的な内容を記載する必要があります。上限を設けていない場合は、**特段明示する必要はありません。**

### ◆無期雇用転換ルールとの関係性

今回施行される明示ルールの変更と関係があるのは、以下2つの追加事項です。

- ④ 無期転換申込機会の明示
- ⑤ 無期雇用転換後の労働条件の明示

これまでは、従業員に無期転換を申し込む権利が発生していても、会社側から明示する必要はありませんでしたが、今回の追加により、対象者には転換する権利があることを明示することとなりました。

また、「**無期転換申込権が発生する更新のタイミングごと**」に明示することとされており、**通算5年を超えて以降、契約を更新する度に対象者へ明示する必要があります。**

### ◆無期雇用転換ルール

同一の使用者ととの間で、有期雇用契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって、無期雇用契約に転換しなければならないルールとなっています。ポイントは、次の通りです。

- ① 対象者は、有期雇用契約で働く全ての人
- ② 無期転換には、対象者からの申込みが必須。
- ③ 労働条件は、原則として申込み時と同じ。



#### ◆対応策と課題

会社としては、次の対応と課題が考えられます。

- ① **契約期間を無期に転換し、労働条件は同じにする。**  
課題：第二定年制などの規定を設けない限り、雇用期間の終わりが解雇や自己都合退職となります。
- ② **正社員化する。**  
課題：賃金、賞与、退職金等のコストが上がります。
- ③ **定年後継続雇用の高齢者に関する特例認定を行う。**  
課題：会社が定めた定年年齢以上の従業員を採用した場合にはこの認定を活用できず、無期転換権が発生するため、第二定年制などの規定が必要となります。

#### ◆求人募集時の条件明示ルールも変わります！

求人募集時についても令和6年4月からの変更に伴い、追加となる労働条件明示事項①～③を求人票に表記する必要があります。

求人を出されている会社様は追加修正のご対応が必要となります。

#### ◆求人募集にまつわるよくある問題

ハローワークに掲載されている求人票の内容と、実際に入社したときの労働条件が異なり、トラブルになるケースがあります。

求人票の内容は、あくまで求人募集の際に示している労働条件の目安になるため、そのまま採用時の労働条件になるということではありませんが、**無用なトラブルを防ぐために、採用面接時に採用となった場合の労働条件を明確に説明しておくことが重要です。**

#### ◆求人広告のスペースが足りなくなった！

このようなやむを得ない事情がある場合には、「詳細は面談時にお伝えします」と記載し、労働条件の一部を別のタイミングで明示することも可能です。

この場合には、**対象となる従業員が入社する前までに全ての条件を明示することが重要です。**

#### 令和6年度社会保険料率が公開されました！

#### ◆令和6年3月分からの健康保険料率

令和6年3月分（任意継続被保険者にあっては同年4月分）の都道府県単位ごとの保険料率が全国健康保険協会のホームページに公表されました。**兵庫県は10.18%**（令和5年度10.17%）、**大阪府は10.34%**（令和5年度10.29%）になります。  
なお、40歳から64歳までの方に加算される**介護保険料率は、1.82%から1.60%に変更になります。**

#### ＜事務所からのご案内＞

#### ■労働条件明示・無期雇用転換ルール対策 無料相談会のお知らせ

3月は、労働条件明示・無期雇用転換ルール対策の無料相談会を実施いたします。

改正施行間近のため、お客様からも多くのお問い合わせをいただいている令和6年4月改正の「労働条件明示の追加ルール」。無期転換ルールとの関係性も非常に強く、事前に対策をしなければならぬ重要な改正となります。

そこで、それぞれの労務問題に対して個別に相談に応じますので是非お申してください。

日時：3月14日（木）、3月27日（水）  
9：30～16：30（1社45分程度）

場所：弊所 神戸事務所、姫路事務所  
ZOOMによるオンライン面談も可能です！

#### ■給与計算基礎 ミニ講座のお知らせ

先月は給与（賞与）計算講座にご参加いただきありがとうございました。ご好評につき3月も給与計算講座を開催いたします。

給与計算に不安がある、給与ソフトに情報を入力しているだけで内容を理解できていない、給与計算に必要な法律をあまり理解できていない、社内の給与計算の担当者が退職または育児休業予定である、そのような方々に向けて基礎から解説しますので、お気軽にご参加ください。

日時：3月19日（火）10：00～16：30

場所：弊社 神戸事務所  
神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル6F  
費用：19,800円／1名（税込み）  
顧問先様：9,900円／1名（税込み）

#### ■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：「5分で分かる！無期転換ルール」

制度が施行されて久しいルールではございますが、令和6年4月1日から施行される「労働条件明示の新ルール」と密接な関係にある制度となっております。

雇用期間を定めている労働者がいらっしゃる会社様は、ぜひ動画をご覧ください。

