



川西康夫社会保険労務士事務所 事務所だより

2024年
2月号



J R 尼崎駅前（尼崎市潮江）

◆特集◆

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります！

～ 就業場所・業務の変更の範囲、有期労働契約の更新上限等が追加に ～

◆ニュース◆

- ▶ **【統計】従業員5人未満事業所の平均給与20万円、前年比1.6%増**
～ 令和5年「毎月勤労統計調査特別調査」の結果を公表 ～
- ▶ **【統計】外国人労働者数、初の200万人超え**
～ 「外国人雇用状況」の届出状況（令和5年10月末時点）を公表 ～
- ▶ **【動向】正社員の2人に1人は『静かな退職』をしている**
～ 「正社員のワークライフ・インテグレーション調査2024年版」を発表 ～



◆特集◆

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります！

～ 就業場所・業務の変更の範囲、有期労働契約の更新上限等が追加に ～

労働基準法施行規則等の改正に伴い、2024年4月1日より労働条件の明示に関するルールが変更されることになりました。今月号の特集では、変更内容のポイントを解説します。

■そもそも「労働条件の明示」とは？

労働基準法第15条では、使用者（事業主）と労働者（従業員）が労働契約を締結する際には、使用者が労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが義務づけられています。ここでいう労働契約の締結には、有期労働契約を更新する場合も含まれます。

労働条件を「明示する」とは、書面の交付その他の方法（電子メールの送信等を含む）により、その労働者に適用される労働条件を明らかにすることをいいます。また、明示すべき事項については、次のとおり法令で具体的に定められています。

労働条件明示のルールにより明示すべき事項	
書面による明示が必要な事項	その他の事項
①労働契約の期間	①賃金のうち昇給に関する事項
②期間の定めのある労働契約（有期労働契約） を更新する場合の基準	②退職金
③就業の場所	③賞与その他の臨時に支払われる賃金
④業務内容	④労働者に負担させるべき費用
⑤就業日及び就業時間（始業時刻、時間外労働、休憩時間、休日、休暇等に関する事項）	⑤安全衛生
⑥賃金のうち金額、計算方法、締切日、支払日等に関する事項	⑥職業訓練
⑦退職	⑦労災補償
	⑧業務外の傷病の扶助
	⑨表彰
	⑩制裁（懲戒処分）
	⑪休職

労働契約法第6条では、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」とされています。ここで規定されている通り、労働契約は、当事者である使用者と労働者の合意のみによって成立しますので、契約書の作成や書面の交付まではその成立要件として求められていません。したがって、書面によらない口頭での合意であったとしても、また、労働条件を詳細に取り決めていなかったとして

も、契約としては有効に成立します。ただし、労働条件を曖昧にしたまま契約したのでは、後になって労使間のトラブルに発展する可能性が高いことは言うまでもありません。そこで、労働条件明示のルールを定め、労働契約の締結に際してその労働条件を明らかにさせることにより、労使間のトラブルを未然に防止しようとしているのです。

■変更内容のポイント

1. 就業場所・業務の変更の範囲

すべての労働者を対象として、2024年4月1日以降に締結または更新される労働契約について、就業場所と業務内容の変更の範囲を書面により明示する必要があります。ここでいう「変更の範囲」とは、その労働契約の期間中に、配置転換や出向により変更の可能性がある就業場所や業務内容をいいます。なお、応援や出張による一時的な変更は含まれません。

「変更の範囲」を書面に記載する場合は、労働契約において就業場所や業務内容がどの程度限定されているかによって、その記載方法が変わってきます。労使間のトラブルを防止するという観点からは、出来る限り具体的に記載することが望ましいのですが、就業場所や業務内容がある程度限定されている場合はまだしも、限定されていない場合はすべてを具体的に列挙することが難しい場合も想定されます。そのため、以下のように包括的に記載することも認められています。

就業の場所	(雇入れ直後) 尼崎支店	(変更の範囲) 会社の定める事業所
従事すべき業務	(雇入れ直後) 経理業務	(変更の範囲) 会社の定める業務

2. 有期労働契約の更新の上限

有期契約労働者を対象として、2024年4月1日以降の有期労働契約の締結と更新のタイミングにおいて、通算契約期間または更新回数の上限が設定されている場合には、書面による明示が必要になります。

また、更新上限が設けられていなかった有期労働契約に新たに更新上限を設けようとする場合や、従来の更新上限を短縮しようとする場合は、その理由を説明することが必要になります。この場合の「説明」は、対象者との面談で文書を交付して個別に説明する方法が基本ですが、対象者全員に文書を配付する方法でも差し支えないこととされています。

3. 有期労働契約の無期転換

労働契約法第18条の無期転換ルールにより、無期転換申込権が発生する有期契約労働者を対象として、無期転換申込権が発生する契約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ことを書面により明示することが必要になります。

このように、2024年4月1日以降に労働契約を締結または更新する場合には、書面による明示が必要な事項を労働条件通知書や労働契約書等の文書に記載しておく必要があります。この機会に関連する社内様式の記載事項をチェックしてみたいはいかがでしょうか？

◆ニュース◆

■【統計】従業員5人未満事業所の平均給与20万円、前年比1.6%増

厚生労働省は1月19日、令和5年（2023年）「毎月勤労統計調査特別調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の主要産業の小規模事業所（常用労働者1～4人規模）の賃金、労働時間及び雇用の実態を明らかにすることを目的に毎年実施しているものです。今回は、令和5年7月の状況等について23,742事業所を対象として調査し、有効回答数は20,046事業所、有効回答率は84.4%でした。

1. 賃金

(1) きまって支給する現金給与額（令和5年7月）

男女計	203,956円（前年比0.4%増）
男	276,094円（前年比2.2%増）
女	152,474円（前年比0.3%減）

(2) 賞与など特別に支払われた現金給与額（令和4年8月～令和5年7月）

男女計	261,317円（前年比1.2%増）
男	382,653円（前年比2.8%増）
女	172,351円（前年比0.4%増）

事業所規模1～4人の事業所について、令和5年7月におけるきまって支給する現金給与額は、203,956円で前年比0.4%増、過去最高の水準となりました。男女別にみると、男は276,094円で前年比2.2%増、女は152,474円で同0.3%減となりました。主な産業についてみると、「建設業」が274,365円と最も高く、次いで「製造業」が216,905円、「卸売業、小売業」が209,466円、「医療、福祉」が191,133円、「生活関連サービス業、娯楽業」が158,610円、「宿泊業、飲食サービス業」が111,801円となりました。

令和4年8月から令和5年7月までの1年間に支給された賞与など特別に支払われた現金給与額は、261,317円で前年比1.2%増となりました。男女別にみると、男は382,653円で前年比2.8%増、女は172,351円で同0.4%増となりました。主な産業についてみると、こちらも「建設業」が297,292円と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が275,259円、「医療、福祉」が256,493円、「製造業」が255,142円、「生活関連サービス業、娯楽業」が62,619円、「宿泊業、飲食サービス業」が38,748円となりました。

2. 労働時間

(1) 通常日1日の実労働時間（令和5年7月） 6.8時間（前年と同水準）

令和5年7月における通常日1日の実労働時間は、調査産業計が6.8時間で前年と同水準となりました。男女別にみると、男は7.6時間で前年より0.1時間増加となり、女は6.3時間で前年と同水

準となりました。実労働時間別に常用労働者の構成割合をみると、4時間以下が14.2%、5時間が8.7%、6時間が8.8%、(6時間未満計31.7%)、7時間が17.0%、8時間が44.3%、9時間以上が7.0%となっています。

3. 雇用

(1) 女性労働者の割合(令和5年7月末日現在)

58.4%(前年より1.1ポイント上昇)

(2) 短時間労働者(通常日1日の実労働時間が6時間以下の者)の割合(同上)

31.7%(前年より0.4ポイント上昇)

令和5年7月末日現在における常用労働者に占める女性労働者の割合は、58.4%で前年より1.1ポイントの上昇となりました。これを主な産業についてみると、「医療、福祉」が85.0%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が79.1%、「宿泊業、飲食サービス業」が73.7%、「卸売業、小売業」が57.0%、「製造業」が42.5%、「建設業」が26.8%となりました。

短時間労働者の割合は、31.7%で前年より0.4ポイントの上昇となりました。男女別にみると、男は12.3%で前年より0.4ポイントの低下となり、女は45.6%で同0.4ポイントの上昇となりました。主な産業についてみると、「宿泊業、飲食サービス業」が65.9%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が38.4%、「医療、福祉」が37.3%、「製造業」が28.8%、「卸売業、小売業」が27.7%、「建設業」が14.5%となりました。

(報道発表資料/厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/tokubetu/23/dl/toku2023_pdfhoudou.pdf

■【統計】外国人労働者数、初の200万人超え

厚生労働省は1月26日、令和5年(2023年)10月末時点の外国人雇用についての届出状況を取りまとめ、公表しました。外国人雇用状況の届出制度は、労働施策総合推進法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的として、すべての事業主に対して、外国人の雇入れ時と離職時に氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣(ハローワーク)へ届け出ることを義務付けています。

外国人労働者数は204万8,675人で、前年比22万5,950人(12.4%)の増加となりました。届出が義務化された2007年以降の過去最高を更新し、初めて200万人を超えました。外国人を雇用する事業所数は31万8,775か所で、同1万9,985か所(6.7%)の増加となり、こちらも過去最高を更新しました。

国籍別では、ベトナムの51万8,364人(外国人労働者数全体の25.3%)が最多で、次いで中国39万7,918人(同19.4%)、フィリピン22万6,846人(同11.1%)となっていま

す。在留資格別で対前年増加率が最も大きかったのは「専門的・技術的分野の在留資格」（「特定技能」を含む）で59万5,904人（前年比11万5,955人、24.2%増）、次いで「技能実習」が41万2,501人（前年比6万9,247人、20.2%増）、「資格外活動」が35万2,581人（前年比2万1,671人、6.5%増）でした。その一方で、「特定活動」は7万1,676人となり、前年比1,687人（2.3%）の減少となりました。

図2-1 産業別外国人労働者数の推移

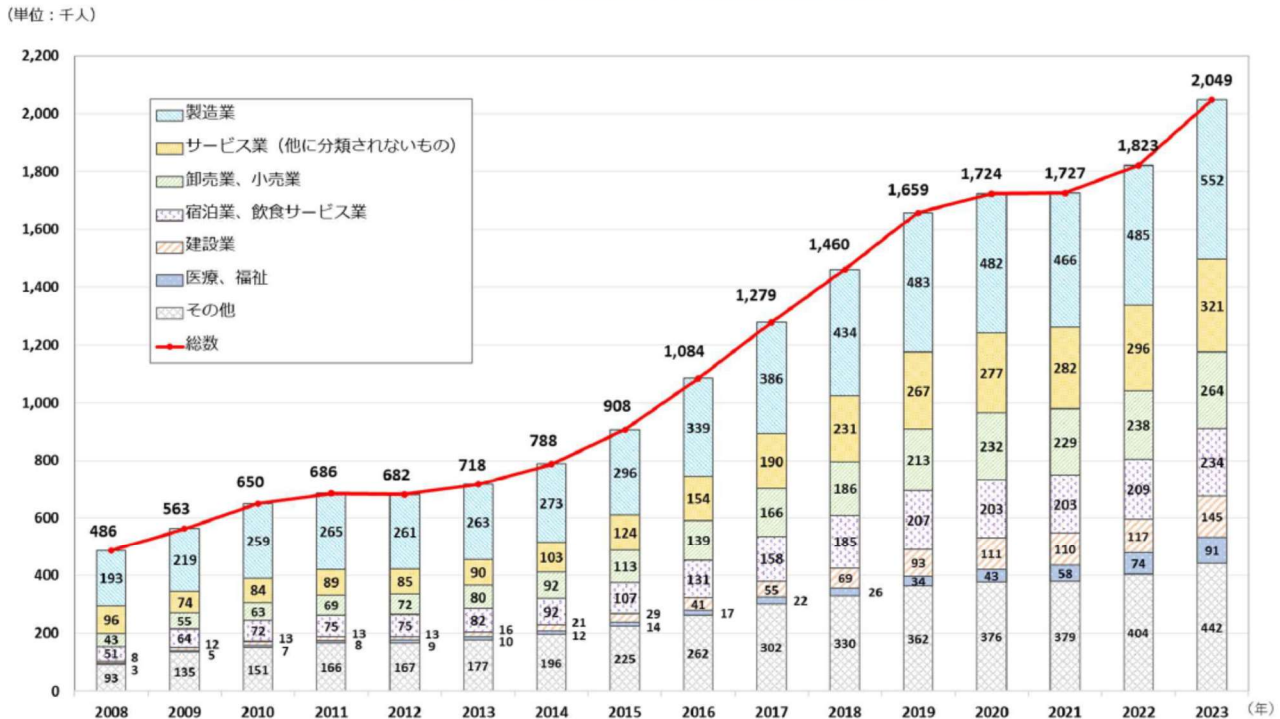


図3 国籍別外国人労働者の割合

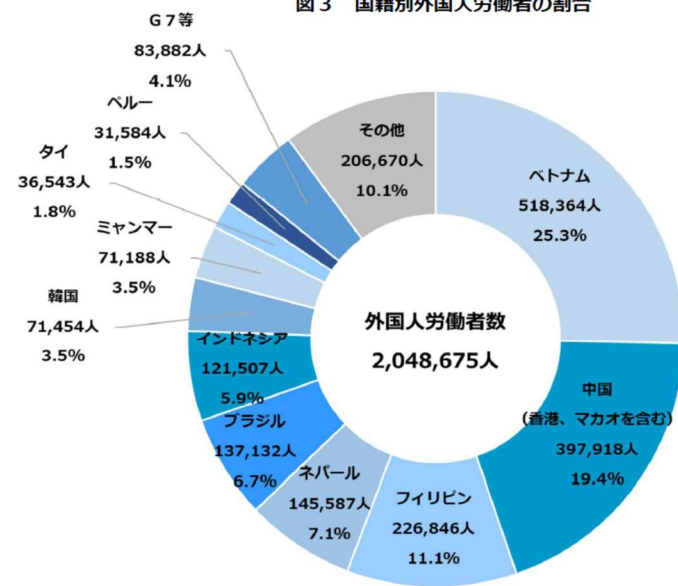
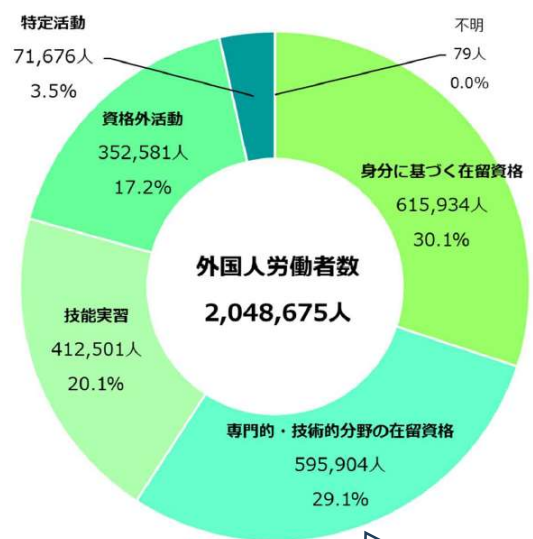


図4 在留資格別外国人労働者の割合



(報道発表資料/厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html

「特定技能」を含む

■【動向】正社員の2人に1人は『静かな退職』をしている

マイナビは2月21日、「正社員のワークライフ・インテグレーション調査2024年版（2023年実績）」を発表しました。調査対象は20～59歳の正社員で3,000人から有効回答を得ました。仕事と私生活を人生の構成要素として統合的にとらえ、その両方を充実させることで人生を相乗的に豊かにしていくという考え方を「ワークライフ・インテグレーション」と言い、昨今注目されつつあります。

20～50代の正社員に対して、働く上での本音について聞いたところ、「できることなら働きたくないと感じるか？」という問いに対しては、「そう思う」と「ややそう思う」の合計が56.9%に上りました。次に、『静かな退職』をしていると感じるか？という問いに対しては、「そう思う」と「ややそう思う」の合計が48.2%に上りました。この『静かな退職』(Quiet Quitting)とは、やりがいやキャリアアップは求めずに、決められた仕事を淡々とこなす働き方を指し、近年のワークライフバランスを重視する動きが加速化したことによって注目されています。

「私生活の充実と仕事の充実の関係性」については、「私生活の充実が仕事の充実につながっていると感じる」または、その逆に「仕事の充実が私生活の充実につながっていると感じる」など、相互に関係していると感じるのは70.0%でした。

「仕事と私生活を切り離さずに人生の構成要素として統合的にとらえ、両方の充実を追求することができているか？」という問いに対しては、「できている」が26.6%、「できていない」が39.0%でした。

仕事と私生活の両方の充実を追及できている人は、できていない人と比べ、「働く場所の柔軟性」（在宅・テレワーク制度などがあり働く場所を選べる）や「働く時間の柔軟性」（フレックスタイム制度などがあり、働く時間が選べる）、「職場での服装や髪型の柔軟性」があり、「仕事の裁量権がある」（仕事内容やスケジュールを自分で決められる）と回答した割合が高い傾向にありました。また、現在働く職場で導入されている「従業員向けの制度」について聞くと、仕事と私生活の両方の充実を追求できている人では、「在宅ワーク・リモートワーク制度」、「有給取得率向上施策」、「女性向けの産休・育休制度」、「男性育休制度」等の導入率が高い傾向にあることがわかりました。

調査担当者は、ワークライフ・インテグレーションの考え方が注目されつつある背景には、仕事と私生活の統合が進んでいることが挙げられるとしています。コロナ禍を経て、テレワークや在宅ワーク制度が定着し、「働く場所」と「私生活の場所」は統合されていく傾向にあり、また、副業の認可が進んだことで、私生活の中に複雑に仕事が入り込み、仕事と私生活を切り離すことが以前より難しくなっていることを指摘しています。今後企業が様々な従業員向けの施策を検討していく中で、ワーク・ライフ・バランスからワークライフ・インテグレーションへとその考え方を進化させることが求められていくとしています。

（ニュースリリース／マイナビ）

https://www.mynavi.jp/news/2024/02/post_40867.html

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称	川西康夫社会保険労務士事務所
代表者	川西 康夫 (かわにし やすお) 社会保険労務士 (登録番号: 28210008) 人的資本経営コンサルタント
所在地	〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL	06-6481-5907
E-mail	y.kawanishi@yk-srj.com
Website	https://www.yk-srj.com/

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートいたします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争 (従業員とのトラブル) への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。
まずはお気軽にお電話ください。

