

高槻ワーキングニュース

事業主の皆様へ

対応はお済みですか？令和6年度施行予定の法改正について

令和6年度には、どのような法改正が施行されるのでしょうか。労働に関する法改正を今一度チェックして、新年度に備えましょう。

1. 労働基準法〈令和6年4月1日から施行〉

■労働条件明示のルールの変更

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。

全ての労働者に対する明示事項	
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 「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」についても明示が必要となります。
有期契約労働者に対する明示事項	
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の明示 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となります。 【更新上限を新設・短縮する場合の説明】 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合や、最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合は、 <u>あらかじめ説明することが必要</u> となります。
	3. 無期転換申込機会の明示 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。
無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	4. 無期転換後の労働条件の明示 無期転換後の労働条件の明示が必要となります。 【均衡を考慮した事項の説明】 無期転換後の労働条件を決定するにあたって、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例（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）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。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署 ③



2. 裁量労働制の省令・告示の改正〈令和6年4月1日から施行〉

■裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です

そもそも裁量労働制を導入することができる業務とは？

	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制
対象となる業務	業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務 (19業務に限る)	企画、立案、調査、分析を行う業務で、業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務
職種例	システムエンジニア、プログラマー、 新聞記者、編集者、デザイナー、 コピーライター、研究開発者、建築士、 税理士など	経営企画、営業企画、人事、労務、 財務、広報など (そのうち企画・立案・調査・分析を行う業務)

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する**全ての事業場で、必ず、**

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①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下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加し、

裁量労働制を導入・適用するまで（**継続導入する事業場では2024年3月末まで**）に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。

対応が必要な事項

① 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める

専門型

企画型

【専門業務型裁量労働制】

- ・ 本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める^{※1}必要があります。

(※1 企画業務型裁量労働制では、これらを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。)

【専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制】

- ・ 同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める^{※2}必要があります。

(※2 企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定めることがすでに義務づけられています。)

② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・ 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項（説明を事前に行うことや説明項目など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。
- ・ 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める必要があります。

③ 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・ 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。

④ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。

⑤ 定期報告の頻度が変わります

企画型

【企画業務型裁量労働制】

- ・定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回になります。

詳しくお知りになりたい方は

裁量労働制

検索



高槻地区人権推進員企業連絡会(略称：高槻地区人企連)のご案内

高槻地区人権推進員企業連絡会とは、高槻市内に事業所を置く企業を主体に、115社(2024年3月1日現在)で組織されている団体です。

1978年11月28日に発足して以来、「就職の機会均等」と「人権尊重社会の実現」を目指し、企業の立場から、さまざまな人権問題の解決に向けて取り組んでいます。人権が尊重された社会づくりの一員としてぜひご加入ください。

活動内容

- 5月 総会・全体研修(講演会)
- 6月 就職差別撤廃月間街頭啓発
- 6月 職場の人権啓発講座
- 9月 障がい者雇用支援講演会
- 10月 職場の人権啓発講座
- 12月 人権週間街頭啓発

他

会員向けサービスのご紹介

- ・大阪企業人権協議会等加盟団体主催セミナーの受講料が無料!
- ・人権関係図書・冊子等の配布
- ・研修用DVD・図書・機材等の無料貸出
- ・ニュースレター人企連情報BOXの配信

加入方法

入会金なし、年会費20,000円
入会ご希望の方は、入会申込書をご提出いただきます。詳しくは事務局までお問い合わせください。

お問い合わせ

高槻地区人権推進員企業連絡会 事務局
〒569-0067
高槻市桃園町2番1号
高槻市街にぎわい部 産業振興課内
TEL.:072-674-7411 FAX:072-674-9550
Email:sangyous-82@city.takatsuki.osaka.jp

高槻地区人権推進員企業連絡会

検索



一人で悩まず相談を！労働相談のお知らせ（高槻市）

高槻市労働相談では、労働者または事業主・人事労務担当者が直面している労働に関するトラブルや疑問などについて、専門の労働相談員が適切なアドバイスを行い、解決をお手伝いします。一人で悩まずどうぞお気軽にご相談ください。

労働相談(予約制)

- 相談日: 毎月第1・第3・第5 火曜日、毎週木曜日
(休祝日及び12月29日～1月3日は休み)
- 相談時間: 午後1時～午後5時(1人あたり1時間)
- 場所: クロスパル高槻(総合市民交流センター)5階
ワークサポートたかつき内 相談室



夜間労働相談(予約制)

- 相談日: 毎月第2・第4 火曜日(休祝日及び12月29日～1月3日は休み)
- 相談時間: 午後5時～午後9時(1人あたり1時間)
- 場所: クロスパル高槻(総合市民交流センター)4階 403 会議室



●問合せ・予約申込 産業振興課 電話:072-674-7411 まで

～しない させない 就職差別～

6月は就職差別撤廃月間です(大阪府)

大阪府では、すべての企業から就職差別を解消するため、「しない させない 就職差別」をテーマに毎年6月を「就職差別撤廃月間」と位置づけ、大阪労働局とともにメッセージを発信し集中的な取り組みを実施しています。

月間中、就職差別に関する相談窓口「就職差別110番」を開設し、電話やメールでの相談を受け付けるとともに、府民や企業に対し、公正な選考採用の周知・啓発を行います。

【就職差別110番】(下記の情報は、2024年3月1日時点のものです)

- 電話:06-6210-9518 <月間中(閉庁日を除く)9時30分～17時30分>
- E-mail:rodokankyo-g03@gbox.pref.osaka.lg.jp <月間中随時受付>

就職差別撤廃月間 大阪府

検索



～次回の高槻ワーキングニュースは令和6年6月25日発行予定です～