

## ユアサイドニュース 1月号

### 1. 短時間労働の社会保険適用拡大 (2024年10月～)

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働くと短時間労働者として社会保険加入対象となっております。この短時間労働者の加入要件が2024年10月からさらに拡大し、厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で社会保険加入が義務化されます。

### 2. 36協定上限規制の適用 (2024年4月～)

(\*時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。)

#### ● 工作物の建設の事業

災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制が全て適用されます。

災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。

#### ● 自動車運転の業務\*

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。

時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。

#### ● 医業に従事する医師\*

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間(※)となります。

時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。

※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限(36協定上定めることができる時間の上限)については、A水準、連携B水準では、年960時間(休日労働含む)、B水準、C水準では、年1,860時間(休日労働含む)となります。詳細につきましては、厚生労働省HPをご確認ください。

### 3. 裁量労働制に関する法改正 (2024年4月～)

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、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定に下記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)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。

① 本人の同意を得る・同意の撤回の手続きを定め、また労働者が同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしてはならないこと

② 労使委員会に賃金・評価制度の説明する

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

④ 労使委員会は6ヶ月以内ごとに1回開催する

また、適用労働者の健康・福祉確保措置にあたり、下記事項が追加になります。

#### a. 事業場の適用労働者全員を対象とする措置

・ 勤務間インターバルの確保

・ 深夜労働の回数制限

・ 労働時間の上限措置(一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除)

b.個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置

- ・一定労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

4. 障害者雇用率の引き上げについて (2024年4月～)

	令和5年度	令和6年4月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上

●障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆毎年6月1日時点での障害者雇用状況にハローワークへの報告
- ◆障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

5. 労働条件明示書ルールの変更 (2024年4月～)

→令和6年2月1日配信予定

6. キャリアアップ助成金 正社員化コースの要件等拡充 (令和5年度補正予算案)

キャリアアップ助成金正社員化コースの要件等が拡充・新設されました。変更点は下記になります。

(1) 助成金の金額 (1人当たり) (拡充)

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42万7,500円	60万円

※有期→正規の場合の助成額です。無期→正規の場合は上記の半額です。

(2) 対象となる有期雇用労働者等の要件緩和 (拡充)

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間	現行	拡充
	6ヶ月以上3年以内	6ヶ月以上

※有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」として助成対象。

(3) 正社員転換制度の規定に係る加算措置 (新設)

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額 (1事業所当たり1回のみ))	新設
	20万円* (大企業 15万円)

\*1人目の転換時に (1) + (3) で合計100万円 (大企業 75万円) 助成

※「無期→正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

(4) 多様な正社員制度の規定に係る加算措置 (拡充)

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合	現行	拡充
	9.5万円 (大企業 7万1,250円)	40万円* (大企業 30万円)

\*1人目の転換時に (1) + (4) で合計120万円 (大企業 90万円) 助成

※「無期→多様な正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。