

今年も12月となり、残すところあとわずかとなりました。
2024年の法改正事項について、対応ができているかどうか、振り返りを行いたいと思います。
来年以降の法改正対応に備えるためにも、今年の改正対応状況を確認しておきましょう。

1. 労働条件明示のルール変更

2024年4月から、明示すべき事項が追加されました。

○就業場所及び従事する業務の変更の範囲

変更範囲を可能な限り具体的に明示すべきですが、会社の指定する場所（業務）などの表現も認められています。

○有期雇用契約における更新上限（定める場合）

更新回数や年数の上限を設けない場合は記載しなくてよいですが、設けないなら「設けない」と記載するほうが理解の行き違いがなく、良いと思われれます。

○無期転換に関する事項

無期転換権があること

⇒5年を超える契約にのみ付記すればよいですが、テンプレート化するなら、すべての明示書に5年を超えることとなる場合に権利がある旨を記載します。

無期転換後の労働条件

⇒詳細を別紙にするか、概要を記載して申込があった場合に詳細を明示かどちらかです。

2. 36協定における上限規制の適用の拡大

2024年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転者、医業に従事する医師にも上限が適用されることとなりました。

通常の上限規制は、月45時間、年360時間、時間外労働と法休労働の合計について月100時間未満かつ2～6ヶ月平均80時間以下、特別条項での延長年間上限が720時間などとなっています。

○建設業

基本的に通常の上限規制が適用となっています。

例外として災害における復旧および復興の事業に従事する場合は、時間外労働と法休労働の合計について月100時間未満かつ2～6ヶ月平均80時間以下の規制は適用されません。

36協定の様式は専用のものがありますので、それを用いて届け出します。

○自動車運転者

月の上限は45時間、年間の上限は360時間です。ただし、時間外労働と法休労働の合計について月100時間未満かつ2～6ヶ月平均80時間以下の規制は適用されません。また、特別条項において、延長年間上限が960時間となること及び通常の上限を超える回数の制限がありません。

拘束時間と休息期間についての特異な制限が改定されました。カテゴリとして、タクシー・ハイヤー、トラック運転者、バス運転者に分かれていますので、該当する場合はよく確認しましょう。

○医師

医師のみが対象で、看護師等ほかの医療従事者は一般労働者扱いです。

月の上限は45時間、年間の上限は360時間です。ただし、時間外労働と法休労働の合計について2～6ヶ月平均80時間以下の規制は適用されません。兼業・副業先と合計して時間外・法休労働合計100時間未満が原則ですが、健康確保措置を36協定に定める場合、100時間以上とすることもできます。また、特別条項において、延長年間上限が960時間となりますが、一般労働者と違い法休労働を含んだ時間数で960時間です（一般労働者は法休労働は含まず720時間）。

ただし、都道府県からB水準、連携B水準、C-1またはC-2水準の指定を受けたときは、年間1860時間まで延長が可能です（連携Bは各病院では960時間までなので特別条項では960時間以内で記載します。兼業・副業先合計で1860時間です）

36協定の様式は水準ごとに専用のものがありますので、それを用いて届け出します。

なお、指定なしはA水準となります。

3. 裁量労働制関係

2024年4月から裁量労働制関係にも改正がありました。

専門業務型裁量労働制においては、適用しようとする労働者の個別同意（後での撤回が可能）が必要となりました。

同意取得に先立ち、裁量労働制の内容や適用される賃金・評価制度、同意しなかった場合の処遇などの説明が必要です。なお、同意を撤回した場合にそれを理由に不利益取り扱いすることは認められません。

企画業務型裁量労働制においても、同意の撤回手続きを追加で定める必要があります。また、適用される賃金・評価制度を変更するときは労使委員会へ説明する必要があります。

4. 短時間労働者の社会保険適用拡大

2024年10月1日以降、厚生年金の通常の被保険者（いわゆる正社員及びその3/4以上の時間を働く労働者）が51人以上いる法人等は、週20時間以上働く短時間労働者を社会保険に加入させなければなりません。ただし、短時間労働者のうち、契約上の賃金月額が

88,000 円未満である人、昼間学生である人は対象外です。また、1 年以内に雇用関係が終了することが明らかな人も対象外です。

対象となっている法人等は「特定適用事業所」となっています。特定適用事業所に該当する旨の通知が年金機構より届いた事業所においては、加入要件を満たす短時間労働者の社保加入状況についてチェックするようにしましょう。

5. 障害者雇用率

2024 年 4 月から障害者雇用率 2.5%に引き上げられました。常用労働者数 40 名以上の事業主は、障害者を 1 名以上雇用しなければならないこととなります。

なお、雇用義務が 3 人～4 人の事業主（常用労働者 120 人～199.5 人）で障害者雇用が 0 名の場合、ハローワークより障害者雇い入れ計画作成命令が出され、改善が見られない場合、企業名公表となる場合がありますのでご注意ください。

また令和 8 年 7 月には 2.7%（37.5 人以上で 1 名）になる予定なので、今回ギリギリ対象になっていない事業主でも、今から障害者雇用の計画を考えておくとよいでしょう。

以上が 2024 年法改正の概要です。

対応ができていない事項がある場合、お早めに担当にご相談いただければと思います。