



MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

3月といえばひな祭りにホワイトデーなどイベントが盛りだくさん一方で、出会いと別れの季節でもあります。なんとなくうまくいかないことが続いている、社会が大きく動く季節だからこそ、実は今大きな転機を迎えているのかもしれない。物や情報が溢れる社会ですが、小さなきっかけを大切にしていきたいですね。MOVE ONはみなさまの転機を応援しています！

労働条件通知ルールが追加されます

2月・3月号連続企画！後編 労働条件通知の改正事項

4月1日から雇入れ時や契約更新時に通知しなければならない労働条件の項目が追加されます。労働条件をしっかりと通知することは会社と労働者の信頼関係を築く第一歩です。前号に続き3月号では法改正によって追加されるルールを解説していきます。

◆前回の復習 労働条件通知とは？

- ① 雇入れ時や有期契約更新時には、特に重要な労働条件について書面で明示する義務がある
- ② 署名欄を作って『労働条件通知書 兼 雇用契約書』として運用することが多い
- ③ 原則書面で交付する、電子化は労働者が同意したときのみ可能

労働条件通知書の役割

法令で定められた項目
+
会社として特に確認
しておきたい項目

1枚で2役！

改正により
必要項目が追加

雇用契約書の役割

会社と労働者で署名し
それぞれ1部ずつ保管

詳しくは先月号をご参照ください

以下の4項目が追加されます (2面で詳しく解説中！)

	追加項目	だれに	いつ？
1	就業場所の変更の範囲	すべての労働者	労働契約を結ぶとき
2	業務の変更の範囲	正社員、契約社員、パート、アルバイト等	(新しく雇入れるとき、有期契約を更新するとき等)
3	無期転換申込機会と無期転換申込後の労働条件	有期契約労働者	・有期労働契約の更新時 (無期転換申込権の発生時)
4	有期労働契約の更新上限の有無と内容	契約社員、雇用契約期間の定めがあるパート・アルバイト等	・有期労働契約の締結時 ・有期労働契約の更新時

これで大丈夫！！ 労働条件通知の新しいルール

2面では、改正によって追加されたルールをひとつずつ見ていきます。すでに雇用している労働者に対しては、新しいルールに基づいて改めて通知を行う必要はなく、2024年4月1日以降に締結する労働契約（有期労働契約の更新を含む）から対応すれば問題ありません。

1 「就業場所の変更の範囲」

今までは労働契約締結直後の就業場所を通知するだけでよいとされていましたが、改正後は、その労働契約の期間中に労働者が就業することが想定される就業場所は全て通知する必要があります。なお有期労働契約の場合は、更新後に想定される変更の範囲まで通知する必要はありません。

2 「業務の変更の範囲」

今までは労働契約締結直後の業務を通知するだけでよいとされていましたが、改正後は、その労働契約の期間中に労働者が従事することが想定される業務は全て通知する必要があります。なお有期労働契約の場合は、更新後に想定される変更の範囲までは必要ありません。（1と同じ）

今まで	2024/4/1～
東京本社	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 本社及び全ての支店・営業所
人事の業務	(雇入れ直後) 人事の業務 (変更の範囲) あらゆる業務へ配置転換あり

全国転勤や業務変更の可能性があっても入社直後の配属だけ記載すればOK

・変更の可能性がある場合は記載が必要
・変更がない場合はその旨を明記する

3 「無期転換申込機会と無期転換後の労働条件」

契約社員等の労働契約期間が更新等によって通算して5年を超えるときは、その契約社員等が申込みをする期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければなりません。改正後は、この「無期転換」について「申込機会」と「転換後の労働条件」を通知する必要があります。

〔記載例〕

無期転換申込機会	本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした場合は、本契約期間満了の翌日から期間の定めのない労働契約に転換することができる
転換後の労働条件	無期転換後の労働条件は本契約と同じとする

業務の内容や責任の程度が変わる場合は労働条件の見直しを検討してください（引下げは原則不可）

4 「有期労働契約の更新上限の有無と内容」

有期労働契約の締結と契約更新ごとに、更新の上限の通知が必要となります。なお更新の上限を設けていない場合は、通知の必要はありません。

〔記載例〕

更新上限の有無と内容	・契約期間は、通算3年を上限とする ・契約の更新回数は3回までとする など
------------	---

※※注意※※

更新上限を新たに新設する場合や、更新の上限を3回から2回に短縮するような場合については、あらかじめ更新上限を新設・短縮する理由の説明を行う必要があります。トラブルの原因となるため、このような場合は事前にご相談ください。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

今回は強い組織が必ず実践していることをご紹介します。これを会社の文化にできれば、強い組織になります！

●山は“上機嫌”で登る

会社を登山に例えると、目標である山頂は経営者のビジョン（実現したい未来）です。経営者のビジョンを実現するために、社員全員で努力の方向を統一し、同じ山頂を目指します。このとき絶対を守るべきルールがあるのですが、それが今日のテーマでもある“上機嫌”で登るということです。“上機嫌”は何物にも勝る気の持ちようです。“上機嫌”でいれば、多少の困難など物ともしませんし、助けを求める他者へ手を差し伸べるなど、人にやさしい行動をとれるようになります。精神的ストレスも感じにくくなります。このように“上機嫌”の効果は計り知れません。

では、もし職場にネガティブな行動をとる人がいたらどうなるでしょうか。「職場における1つのネガティブな行動を打ち消すのに最低でも3倍のポジティブな行動を行う必要がある」という法則があり、アメリカの心理学者のマルシャル・ロサダ氏が提唱したことから、ロサダライン（3：1の法則）と呼ばれています。ネガティブな行動はポジティブな行動3倍に匹敵するほど強力なため、ネガティブな行動を放置してしまうと、意図せず、事業活動の大変な足かせとなってしまうのです。

したがって、“上機嫌”で山を登ることを絶対守らなければならないルールと位置付け、会社をロサダラインが問題となるラインより上へ押し上げられるような組織文化を創りましょう！



ちょっとモヤっとQ&A

第4回 自発的にサービス残業をする社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

同じ部署のAさんは膨大な業務量をほぼ残業なしでこなしていたため人事評価も良く一目置かれていましたが、ある日深夜まで残業しているのを目撃してしまいました。もしかしてサービス残業をしたことによって良い評価になっているのかな…とモヤっとしました。



👉 労働時間を把握し、サービス残業が評価されない文化づくりを。

隠れて残業したことにより良い評価をされている人がいるとモヤモヤしますね。

労働基準法により**会社は労働時間を把握する義務**を負っています。自発的な残業でも原則として会社には割増賃金の支払義務がありますし、また健康管理のためにも労働時間の管理は必要です。まずは必要な残業を行った際は正確に申告するよう本人に指導し、適正な労働時間管理ができるような制度設計・運用を行います。**不正な労働時間では業務効率化の評価はできませんし、会社も法的リスクを負ってしまいます。**

自発的サービス残業を行う背景には、業務効率が高いように見せかけて良い人事評価を得ようとするなどの理由があります。残業時間が少ない場合はプラス、多い場合にはマイナス評価をするとこのようなことが起こりやすくなります。**サービス残業が評価されない文化づくりが大切です。**

まとめ：過少申告は不正の第一歩、適正申告は業務効率化の第一歩。

第4回 人事労務トピックス&4コマ漫画

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していきます。今月は前号に引き続き4コマ漫画に挑戦します！

「定額減税」衆院本会議で可決

● 6月から1人につき所得税3万円、住民税1万円の減税を予定

岸田首相が物価高対策として打ち出していた1人あたり4万円（所得税3万円、住民税1万円）の定額減税を実施するための法案が2日の衆院本会議で可決されました。

給与所得者については令和6年6月1日以後最初に支払う給与等についての源泉徴収を行う際から実施されることになります。（給与から引かれる所得税が少なくなります。）

特設サイトが開設されていますので、給与計算を自社で行っている会社はあらかじめ手順を確認しておいてください。給与計算を委託している会社も社員への説明が必要になりますので概要を確認しておいてください。（詳細については6月前に委託先から説明があると思います。）

【国税庁「定額減税 特設サイト」】

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>

From the EDITOR'S DESK

今年は花粉の飛散が早いようで、1月下旬ごろからくしゃみが止まりません…。花粉とうまく付き合いながらこの季節を乗り越えていきたいですね！ 🤧

さて先日、プレ創刊号でご紹介した「焼肉屋さんでもらった抽選券で当選した商品券」を持ってワンランク上のカルビを食べようとお店に行ったところ、「すみません、当店では使えません」と言われてしまいました(笑) でも焼肉は美味しかったですし、いつもは注文しないちょっといいカルビに出会えたので満足です。商店街の商品券なので散歩しながら使えるお店を探しつつ、また新たな出会いのきっかけになるといいな～と思います(*~*)

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>



VIPなおお客様

