



労政ニュース

編集・発行 東大阪市荒本北1丁目1番1号 東大阪市役所 都市魅力産業スポーツ部
労働雇用政策室 TEL 06-4309-3178 FAX 06-4309-3846

会社・お店の
<福利厚生>は
『ゆとりと共済』に
ゆとりと共済事務局
TEL 06-4309-2315

再確認をお願いします

～中小企業の事業主のみなさまへ～

1 令和6年4月から『労働条件明示のルール』が変わります

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

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

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**【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」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になります。

有期労働契約の
締結時と更新時

2. **更新上限**(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容【1.と同規則改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、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になります。
併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

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

3. **無期転換申込機会**【1.と同規則改正】

「無期転換申込権」が発生する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旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります

4. **無期転換後の労働条件**

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

◆**均衡を考慮した事項の説明**【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、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項(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。

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、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。

※同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

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 『パワーハラスメント防止措置』は中小企業も義務化対象です。

「改正労働施策総合推進法」において、中小企業に対する『職場のパワーハラスメント防止措置』は、令和4年4月1日から義務化されています。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

◆「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

①

事業主の方針等の明確化および周知・啓発

②

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③

職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応

④

併せて講ずべき措置（プライバシーの保護、不利益取り扱いの禁止など）

(※)

- ・あわせて、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントにおいても事業主が防止対策を講じることが義務となっています。
- ・お互いを尊重し、ハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

◆職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料厚生労働省のHPからダウンロードできます。📄📄📄

職場におけるハラスメント防止のために

検索

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信。📄📄📄

あかるい職場応援団 HP

検索

◆お問合せ◆

大阪労働局 雇用環境・均等部指導課

06-6941-8940

2 『育児・介護休業法』改正ポイントのご案内 (1~4は全事業所対象)

～令和4年4月1日から3段階で施行されています～

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ※複数の措置を講じることが望ましいです。

●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備※事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

『育児休業・産後パパ育休に関する』

- ① 研修の実施 ② 相談体制の整備 (相談窓口設置)
- ③ 『自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供』
- ④ 『自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知』

●妊娠・出産 (本人または配偶者) の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

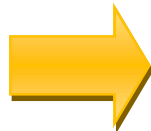
本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

- ◆周知事項：① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
 - ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
 - ◆個別周知・意向確認の方法：① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか
- ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前

(育児休業の場合)
(1) 引き続き雇用された期間が1年以上
(2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日施行

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
※育児休業給付についても同様に緩和

3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 (R4.10.1 ~) 育休とは別に取得可能等

4. 育児休業の分割取得 (R4.10.1 ~) 分割し2回取得可能、育休開始日を柔軟化、再取得可能等

5. 育児休業取得状況の公表の義務化 令和5年4月1日施行 育休とは別に取得可能等

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

※それぞれの項目について就業規則等を再確認・見直しましょう

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください☆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

厚生労働省 HP
育児・介護休業法
2次元バーコード



◆お問合せ◆ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 06-6941-8940