

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter



2024年1月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆2024年4月から変わる更新上限・無期転換の明示ルール
- ◆無期転換ルールと定年再雇用後の従業員の取扱い
- ◆労働時間制度の基本と裁量労働制の改正
- ◆賞与を支給する際の社会保険に関する留意点

2024年4月から変わる 更新上限・無期転換の明示ルール

2024年4月より、労働条件の明示に関して、就業場所・業務の変更の範囲の明示が必要になります。また、この変更点以外にも有期労働契約では更新上限と無期転換に関する事項も変更になります。以下ではこの内容をとり上げます。

有期労働契約の更新上限

有期労働契約を締結する際には、契約更新の有無と「更新する場合がある」と明示したときには、その判断基準を明示する必要があります。

2024年4月より、これに加えて、更新上限の定めがある場合には、例えば「通算5年まで」や「更新3回まで」のようにその内容を明示することが義務となります。

また、更新上限を定めていなかったにもかかわらず、その後に新たに「通算5年まで」と更新上限を設定する場合や、「更新5回まで」としていたものを「更新3回まで」のように短縮する場合は、その理由をあらかじめ対象となる従業員に説明することが必要になります。

なお、更新上限を定めない場合は、明示の必要はありませんが、契約内容を明確にするという観点からは、更新上限がないことを明示することが望ましいでしょう。

無期転換の取扱い

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超える契約を締結すると、従業員は無期転換

の申込をすることができます。2024年4月からは、対象となる従業員に無期転換の申込ができることを労働条件通知書で明示し、さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件から変わる場合には、その内容も明示することになります。

なお、その内容については別紙を添付するなどして明示することも認められています。これらの内容に係る労働条件通知書の記載例は以下のとおりです。

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（〇〇年〇月〇日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））

この無期転換に関する明示は、無期転換の申込ができる有期契約労働者が対象になります。有期契約労働者全員が対象になる訳ではないため、有期労働契約が通算5年を超えているか否かの管理が必要です。この際、無期転換への申込を行う意思はないと表明している従業員に対しても、この明示は必要です。

会社には正社員やパートタイマー、嘱託社員など様々な雇用形態の方がいるかと思いますが、今回の変更となる有期契約労働者に対する明示事項と、就業場所・業務の変更の範囲について、それぞれ必要となる事項を労働条件通知書のひな形に反映しておきましょう。

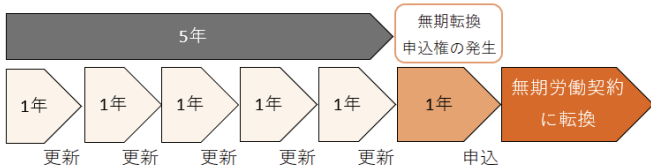
無期転換ルールと定年再雇用後の従業員の取扱い

2024年4月より、無期転換の申込ができる有期契約労働者に対して、無期転換の申込ができること等を労働条件通知書で明示することが求められます。以下では、無期転換ルールと定年再雇用者の取扱いについて改めて確認します。

無期転換ルール

無期転換ルールとは、同一の会社との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、従業員からの申込により、次の契約から無期労働契約に転換できるというものです。

下図のように労働契約期間が1年の場合、5回目の更新後に無期転換申込権が発生し、無期転換の申込をすることができます。



従業員がこの無期転換の申込をした場合、会社は無期転換することを断ることはできません。

無期転換後の労働条件

この無期転換は非正規労働者を正社員にするものではなく、あくまで契約期間が有期から無期に変わることを意味しています。そのため、無期転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、

労働時間など）は、就業規則や個々の労働契約等に別段の定めがなければ、従前の内容（有期労働契約の内容）と同じとなります。例えば労働日や労働時間について、1日4時間、週3日勤務という有期労働契約であれば、この労働日数や労働時間数のままととなります。

定年再雇用者の取扱い

定年後の再雇用の契約は、有期労働とすることもあります。有期労働契約には、このような定年後に再雇用する従業員も含まれます。この定年後に再雇用した従業員については、労働局に申請をして認定を受けることで、有期労働契約が通算5年を超えたとしても無期転換申込権が発生しない、という特例が認められています。

この認定を受けた後は、定年後に再雇用した従業員の労働条件通知書に、定年後引き続き雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない旨を記載しておき、対象となる従業員に無期転換の申込ができないことを理解してもらうことも必要です。

労働局の認定を受けていない場合は、定年後に再雇用した従業員も、有期労働契約が通算5年を超えると、原則通り、無期転換の申込ができることになります。この場合、2024年4月から変更される労働条件の明示事項に関して、無期転換の申込ができること等を労働条件通知書に明示する必要があります。労働局の認定が必要か否かを検討し、認定を受ける場合は準備を進めましょう。

労働時間制度の基本と 裁量労働制の改正

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

そろそろ来年度の会社カレンダーを作ろうと思っています。これまで1ヶ月単位の変形労働時間制を採用してきたのですが、土曜日出勤をなくして、1日の所定労働時間8時間、完全週休2日制に変更しようかと思っています。



社労士

これまでは年に数回、土曜日に出勤するため、1ヶ月の変形労働時間制にされていましたね。



そうです。ただ、従業員からの完全週休2日制の要望が強く、また、求人関係で土曜日出勤が不評のため、変更を考えています。年間の所定労働日数はそのままにしようと思っていますので、お盆や年末年始のお休みを少なくする予定です。この場合、変形労働時間制にする必要性はありませんよね。



はい、お聞きした限りでは、原則の労働時間制で問題ありません。



そのほか、一部、専門職の従業員からは、もっと柔軟に働きたいという要望が出ています。労働時間にとられない働き方として裁量労働制があると聞きましたが、当社でもそのような制度を導入することができるのでしょうか。



裁量労働制は、労働時間制度の例外として位置づけられているものです。一定の専門業務や企画業務に従事する従業員について、あらかじめ労使で決めた時間について労働したとみなす制度です。いくつかの要件や導入手続きがありますので、適用する際には慎重に考える必要があります。



そうなのですね。



極端な表現をすると、何時間働いたとしても、あらかじめ労使で決めた労働時間働いたとみなす制度であるため、過重労働になりやすいという懸念があります。また、実際の労働時間が、みなす労働時間よりも長いときには、従業員からの不満も出やすいものとなります。



制度を導入しようとする、導入のハードルは高いということなのでしょうか。



そのように感じています。特に2024年4月からは裁量労働制の導入や継続には新たな手続きが必要になり、例えば、専門業務については本人同意が必要となり、同意の撤回の手続きを定める必要があります。導入にはしっかりとした検討が必要になりますね。

ONE POINT

- ① 1日の所定労働時間が8時間以内で完全週休2日制のときには変形労働時間制を適用しなくてもよい。
- ② 裁量労働制は2024年4月から新たな手続き設けられ、制度の導入や継続は慎重に検討する必要性が増す。

賞与を支給する際の社会保険に関する留意点

社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)は毎月支給する給与のほかに、賞与(原則、年3回以下の支給に限る)を支給したときにもかかります。そこで改めて賞与を支給する場合の社会保険料の計算や届出に関する留意点について確認します。

賞与の支給と社会保険料

毎月支給する給与は、支給額に基づき標準報酬月額が決定・改定され、この標準報酬月額に基づいて従業員や会社が負担する社会保険料が決定されます。

賞与に関しては、支給する賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた「標準賞与額」に保険料率を乗じて、その都度、社会保険料が決定されます。

標準賞与額には上限があり、健康保険・介護保険は年間累計額573万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額)、厚生年金保険は支給1ヶ月あたり150万円が上限となります。なお、同月内に賞与が2回以上支給されるときは合算した額が厚生年金保険の上限となります。

育休中の従業員への支給

育児休業中の社会保険料は、会社が手続きをすることで、その徴収が免除されることとなっています。免除の対象となる社会保険料は、育

児休業等を開始した日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間の、毎月の社会保険料です。

ただし、賞与にかかる社会保険料は、育児休業の期間が1ヶ月を超えるとときにのみ、免除となります。免除の対象は、末日が育児休業である月に支給される賞与の社会保険料です。

賞与支払届の提出

賞与を支給したときには、支給日から5日以内に賞与支払届を日本年金機構に届け出する必要があります。この届出内容に基づき、社会保険料が計算されるとともに、将来受け取る年金額の計算の基礎となります。

日本年金機構に賞与支払予定月を登録している会社では、被保険者の氏名や生年月日等が記載された届出用紙または電子媒体が、原則として賞与支給予定月の前月に届くことになっています。

なお、登録している賞与支払予定月に賞与を支給しなかったときには「賞与不支給報告書」の提出が必要です。

退職等により社会保険の資格を喪失する日が属する月に支給する賞与には、社会保険料がかかりません。ただし、資格を取得した月と同じ月に資格喪失をした場合で、資格取得日から資格喪失日の前日までに支払われたものであれば、社会保険料がかかることになっています。

なお、健康保険では、社会保険の資格を喪失する日が属する月に支給した賞与でも、資格喪失日の前日までに支払われた賞与については、標準賞与額として決定し、年間累計額に含めることになっているため、該当する従業員がいるときには、賞与額等の記入漏れがないように注意が必要です。

社長のための財務 固定比率と固定長期適合率

ここでは、会社の長期的な支払い能力を示す指標である、固定比率と固定長期適合率についてみていきます。

固定比率と固定長期適合率

固定比率とは、固定資産のうちどの程度が返済不要の純資産でまかなわれているかを示す指標です。「固定資産÷純資産×100」で算出でき、**100%以下が望ましい**といえます。

固定資産は本来、純資産でまかなうべきものです。しかし、日本の中小企業は間接金融への依存度が高いため、純資産と長期借入金（固定負債）の総額でバランスを見る方が現実的といえます。これを「固定長期適合率」といいます。

固定長期適合率は、「固定資産÷（純資産＋固定負債）×100」で算出できます。**100%以下であるべきですが、一般的に70%以下が望ましい**といわれています。

固定資産・純資産・固定負債

固定資産は、長期にわたって使用・保有できる資産をいい、有形固定資産と無形固定資産、投資その他の資産があります。有形固定資産は、土地や建物、車両のように具体的な形態を持つものです。無形固定資産は、電話加入権や特許権のように具体的な形態を持たないもので、営業権、借地権、ソフトウェアなども該当します。投資その他の資産は、長期にわたって所有する有価証券や出資金、長期貸付金等が該当します。

純資産は、会社設立時や増資の際に株主から集めた資本金と会社の利益の積み上げをいいます。純資産は返済不要のものからなるため、「自己資本」とも呼ばれます。

固定負債は、1年を超えて支払いの義務が発生する負債をいい、長期借入金や社債などが該当します。

産業別の固定比率等は

中小企業庁が2023年7月に発表した資料※から、産業別に中小企業（法人企業）の2021年度の固定比率と固定長期適合率を算出してまとめると、下表のとおりです。

産業別の固定比率・固定長期適合率（%）

	固定比率	固定長期適合率
法人企業合計	113.8	63.8
建設業	75.5	48.2
製造業	94.0	58.3
情報通信業	56.4	42.5
運輸業、郵便業	164.0	73.4
卸売業	80.0	53.3
小売業	117.9	63.5
不動産業、物品賃貸業	177.7	77.5
学術研究、専門・技術サービス業	104.1	74.8
宿泊業、飲食サービス業	463.0	83.7
生活関連サービス業、娯楽業	169.0	77.1
他に分類されないサービス業	153.3	71.3

※中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」より作成

貴社の固定比率等と比べてみてはいかがでしょうか。

※中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」

全国の中小企業の中から選出した約11万社を対象とした調査です。ここでの固定資産は有形固定資産＋無形固定資産＋投資その他の資産、固定負債は社債＋長期借入金（金融機関）＋長期借入金（金融機関以外）＋その他の固定負債、純資産は資本金＋資本剰余金＋利益剰余金＋自己株式となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00553010&tstat=000001019842>

副業がある人は300万人を突破

国の進める働き方改革により、副業が可能な環境が整ってきています。ここでは、2023年7月に発表された調査結果※から、都道府県別の副業に関するデータをご紹介します。

増加する副業がある人

上記調査結果から、都道府県別に副業がある人の数などをまとめると下表のとおりです。

2022年10月時点の全国で副業がある人は304.9万人となり、2017年から59.8万人の増加です。

都道府県別では、東京都が52.4万人で最も多くなりました。次いで、神奈川県や大阪府、愛知県、埼玉県などで、副業がある人の数が多くなりました。最も少ないのは鳥取県と徳島県の1.4万人でした。

副業者比率は4.8%に

全国の副業者比率（副業がある人の割合）は4.8%で、2017年から0.9ポイントの増加です。

都道府県別では、京都府が7.5%で最も高く、東京都が6.5%が続いています。最も低いのは宮崎県の3.3%でした。

人材不足対策として、副業人材を活用する企業があります。業務内容などにもよりますが、人材不足の企業では検討の余地があるかもしれません。

都道府県別の副業がある人と副業者比率（万人、%）

	副業がある人	副業者比率		副業がある人	副業者比率	副業がある人	副業者比率	
全国	304.9	4.8	富山県	2.3	4.4	島根県	1.7	5.3
北海道	10.5	4.2	石川県	2.6	4.5	岡山県	4.4	4.8
青森県	2.0	3.7	福井県	1.9	4.8	広島県	6.3	4.5
岩手県	2.6	4.7	山梨県	2.0	4.8	山口県	2.8	4.4
宮城県	4.5	4.0	長野県	5.4	5.3	徳島県	1.4	4.4
秋田県	1.8	4.1	岐阜県	4.2	4.2	香川県	1.8	4.0
山形県	2.2	4.5	静岡県	6.7	3.6	愛媛県	2.6	4.3
福島県	3.6	4.1	愛知県	19.0	4.8	高知県	1.6	5.2
茨城県	5.7	4.1	三重県	3.6	4.1	福岡県	10.2	4.0
栃木県	4.1	4.3	滋賀県	3.3	4.6	佐賀県	1.8	4.8
群馬県	4.0	4.2	京都府	9.7	7.5	長崎県	2.5	4.3
埼玉県	17.2	4.5	大阪府	21.5	4.8	熊本県	3.5	4.4
千葉県	13.6	4.3	兵庫県	12.5	4.8	大分県	1.8	3.5
東京都	52.4	6.5	奈良県	3.0	4.9	宮崎県	1.6	3.3
神奈川県	25.3	5.1	和歌山県	2.3	5.6	鹿児島県	3.1	4.2
新潟県	4.5	4.3	鳥取県	1.4	5.5	沖縄県	3.0	4.3

総務省「令和4年就業構造基本調査」結果の概要より作成

※総務省「令和4年就業構造基本調査」

全国の約54万世帯（15歳以上の世帯員約108万人）を対象に、2022年（令和4年）10月1日現在で行われた調査です。副業とは主な仕事以外に就いている仕事をいい、ここでの副業がある人は非農林業従事者のうち副業がある人です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index2.html>