



一般社団法人

中小企業経営労務支援機構

＼中企労だより7月号／

◆ 今月号の主な内容

1. 令和5年度定時社員総会開催のご報告
2. 会員募集
3. 代表理事から一言
4. 労務関連情報

◆ 今月の1枚



令和5年度定時社員総会を開催いたしました



2023年6月19日に 千代田区イタリア文化会館にて令和5年度 定時社員総会を開催いたしました。ここでは、令和4年度事業報告および決算報告、令和5年度事業計画および予算について審議いたしました。満場一致で賛成で審議可決されましたので、ご報告いたします。

なお、令和5年度の事業計画は以下の通りとなります。

・会報の発行

会員に対して経営に直結する情報や労務管理、法改正に関する情報を周知するため、会報「中企労だより」を奇数月に発行する。

・会員同士の交流の機会を作る

会員同士の交流や会員企業の従業員同士の交流を図るため、会員企業の視察研修会、会員交流会の企画、開催を行う。

・労働福祉向上のための事業

会員増強活動を通じて得た労働保険未手続事業場情報を東京労保連労働福祉支援センターへ紹介、従業員の退職金準備のための中退共制度及び定期健康診断実施機関の紹介活動を行う。

・会員募集活動

前記の事業を通じて会員募集を図り100社（名）程度の新規会員を獲得する。まずはホームページやSNSを活用し目標達成に向け行動する。

・大阪分室の設置

西日本エリアにて会員募集活動を行うため、大阪分室を設置する。

会員募集

中小企業経営労務支援機構では、会員を募集しています。会員企業の人事労務分野の情報提供や、法令遵守をサポートするため、各種セミナーや異業種交流会等を実施してまいります。会員特典として、当「中企労だより」のご提供や、当団体が主催するセミナーや交流会等に無料もしくは特別価格でご参加いただけます。

会費は下記のとおりです。お気軽にお問合せください。

● 入会金：10,000円（賛助会員：5,000円）

● 月会費：3,000円（賛助会員：2,000円）

代表理事から一言

暑中見舞い申し上げます。

厳しい暑さが続いておりますが、皆様いかがお過ごしでしょうか。今年も例年以上の猛暑との事、先が思いやられますね。皆様くれぐれもご自愛くださいませ。

さて、「中企労」では6月19日に令和5年度の定時社員総会を開催し、予算計画と事業計画の承認をいただきました。ご案内させていただきました事業計画にのっとり、事業を進めて参ります。会員交流会や企業視察会も企画しておりますので、別途ご案内いたします。ぜひ、皆様ご参加ください。



一般社団法人
中小企業経営労務支援機構
代表理事

小林 幸雄



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

企業から受ける労働条件明示のルールが変わります！

2024年4月から、募集広告や職業紹介を受ける際に、求人企業などから明示される労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

追加される明示事項

求職者に対して求人企業等が明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲 ※
- ② 就業場所の変更の範囲 ※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準 （通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 ...①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回） ...③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 ...②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
<small>（派遣労働者として雇用する場合のみ）</small>	<small>（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）</small>

※ 求人企業などが募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

【参考】企業が明示するタイミング等について

- ・ ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。
- ・ ただし求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、**労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です**。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示されることとなっています。明らかとなっていない労働条件などが無い、面接等で求人企業に確認することが大切です。
- ・ また、面接等の過程で**当初明示した労働条件が変更となる場合は、求人企業はその変更内容を明示する必要があります**。
- ・ **労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です**。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、2024年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。

関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。

