



つばき

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	・	10	24
月	・	11	25
火	・	12	26
水	・	13	27
木	・	14	28
金	1	15	29
土	2	16	30
日	3	17	31
月	4	18	・
火	5	19	・
水	6	20	・
木	7	21	・
金	8	22	・
土	9	23	・

3月の税務と労務

国 税／令和5年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日	国 税／1月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 4月1日
国 税／個人の青色申告の承認申請 3月15日	国 税／7月決算法人の中間申告 4月1日
国 税／贈与税の申告 2月1日～3月15日	国 税／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 4月1日
国 税／2月分源泉所得税の納付 3月11日	地方税／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告 3月15日
国 税／個人事業者の令和5年分消費税等の確定申告 4月1日	

ワンポイント 戸籍の行政手続きを見直し

3月1日の改正戸籍法の施行により、これまで戸籍証明書等の入手には、本籍地の市区町村へ個別請求する必要がありましたが、最寄りの市区町村の窓口で請求できます(コンピュータ化されていない戸籍等除く)。また、婚姻や社会保障関係の戸籍届出時における、戸籍証明書等の提出や添付が不要となります。

令和6年4月実施

労働条件明示等の制度改正

令和6年4月1日より、労働条件の明示事項等についての制度改正(※)が行われます。

今回は、改正内容とともに、疑問が生じやすい点をQ&A形式で解説します。

※「労働基準法施行規則」及び「有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準」(以下「雇止めに関する基準」)の改正

一 改正のポイント……………

(一) 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

従来より、労働契約の締結及び有期労働契約の契約更新の際に、「就業場所・業務の内容」を明示する義務がありました。

改正後は、雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、就業場所・業務の「変更の範囲」を明示することが義務付けられま

す。

この明示事項の改正は、正社員・パート労働者・アルバイト・有期契約労働者など、働く方すべてが対象となります。

例として、業務範囲の記載方法を掲げます。

〈雇入れ直後〉

・施設警備

〈変更の範囲〉

・施設、交通警備等の警備業務

・変更なし

・会社の定める業務 など

厚生労働省が発行するパンフ

レットでは、変更の範囲について「限定なし」、「一部に限定」、

「完全限定」、「一時的に限定」

などの記載例がありますので、

労働条件通知書等を作成する際

はそちらも参照されるとよいで

しょう。

(二) 契約更新の上限

有期労働契約の締結時及び契

約更新の際に、次の事項の実施が義務付けられます。

① 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)の有無とその内容の明示

② 更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ説明(新設・短縮をする前のタイミングで説明)

この改正は、有期労働契約で働く方が対象です。

(三) 無期転換申込

無期転換(※)の申込権が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごとに、①と②を実施することが義務付けられ、また、③を実施する努力義務が定められます。

① 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「義務」

② 無期転換後の労働条件明示

「義務」

③ 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)の説明に努めなければならない「努力義務」

※「無期転換」とは労働契約法第18条に定められたルール

です。同一の利用者との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールをいいます。

有期契約労働者が使用者に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します(原則として、使用者は無期転換を断ることができません)。

二 用語の解説……………

今般の改正についての通達(基発1012第2号令和5年10月12日)より用語の内容について解説します。

① 就業場所・業務の内容

労働者が通常就業すること、が想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換及び在籍型出向

が命じられた場合の当該配置転換及び在籍型出向先の場所及び業務が含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所及び従事すべき業務が一時的に変更される場合の当該一時的な変更先の場所及び業務は含まれないものであること

② 変更の範囲

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいうものであること

③ テレワーク

労働者がテレワークを行うことが通常想定されている場合には、テレワークを行う場所が就業の場所の変更の範囲に含まれるが、労働者がテレワークを行うことが通常想定されていない場合には、一時的にテレワークを行う場所はこれに含まれないものであること

三 Q & A

厚生労働省ホームページには、パンフレットやQ & A、「モデ

ル労働条件通知書」など様々な情報が公開されていますので、準備や運用の際に参考となります。

労働条件明示に関するQ & Aをいくつか紹介します。

Q1 今回の改正を受けて、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要ですか。

A1 既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はありません。新たな明示ルールは、今般の省令・告示改正の施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用されます。

また、有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たなルールに則った明示が必要です。

Q2 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示について、「変更の範囲」とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を指すと解し

てよいですか。例えば、直近の有期労働契約の期間中には想定されませんが、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務について、明示する必要はないという理解で良いのでしょうか。

A2 就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲とは、当該労働契約の期間中における変更の範囲を意味します。このため、契約が更新された場合にその更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業の場所及び業務については、改正労基則において明示が求められるものではありません。

Q3 日雇い労働者に対して、就業の場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」を明示する必要があるですか。

A3 雇入れ日における就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足り、「変更の範囲」を明示する必要はありません（日雇い労働については、その日の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば、「労働契約の期間中における変更の範

囲」も明示したものと考えられます。）。

Q4 有期労働契約の更新回数の上限とは、契約の当初から数えた回数を書くのですか、それとも、残りの契約更新回数を書くのですか。また、通算契約期間の上限についてはどうでしょうか。

A4 労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差し支えないとされています。なお、労働者・使用者間での混乱を避ける観点からは、契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるかを併せて示すことが考えられます。

Q5 労働契約法第18条に規定する無期転換ルールに基づき無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（無期転換申込権）を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対しても、無期転換申込み機会の明示を行う必要がありますか。

A5 明示を行う必要があります。

押印不要の手続き範囲拡大 (雇用保険)

令和5年10月に、雇用保険関係の申請・届出において、押印不要となる手続きの範囲が広げられ、「日雇労働被保険者手帳に貼付する雇用保険印紙の消印に使用する認印」などの日雇労働関係で押印が必要となる手続きを除いて廃止とされました。

令和5年10月以降に押印が不要となったものは、次のとおりです。

(1) 事業所・被保険者関係

- ・雇用保険適用事業所設置届
- ・雇用保険事業主事業所各種変更届
- ・雇用保険被保険者関係届出事務等代理人選任・解任届
- ・雇用保険関係各種届書等再作成・再交付申請書^(注1)
- ・雇用保険適用事業所情報提供請求書^(注1)

(2) 雇用継続給付関係

- ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・

- (初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書
- ・雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書

(3) 就職促進給付関係

- ・再就職手当支給申請書^(注2)
- ・就業促進定着手当支給申請書^(注2)
- ・常用就職支度手当支給申請書^(注2)

(4) その他

- ・各種届出における訂正印
- ・各届出時の委任状
- ・採用証明書^(注2)

(注1) 個人情報保護の観点から、事業主申請の場合は事業主（当該事業所の従業員を含む。）または事業主から委任を受けた代理人であることを確認する書類（社員証、委任状等）が必要になります。

(注2) 事業主の押印は不要となりますが、申請者の記載事実に誤りがないことの事業主の証明は引き続き必要です。なお、支店や営業所等の雇用保険事業所非該当施設の証明ではなく、雇用保険適用事業所の証明が必要です。

産前産後の保険料免除

令和6年1月より、産前産後期間の国民健康保険料（税）を減免する制度が始まりました。

世帯に、出産する予定がある国民健康保険の被保険者または出産した被保険者がいる場合、その世帯の所得割額と被保険者均等割額が減免されます。

妊娠85日以上の方娩が対象とされ、死産・流産（人工妊娠中絶を含む）及び早産の方も含まれます。

減免の期間は、出産予定日または出産日の属する月（以下「出産予定月」）の前月から出産予定月の翌々月までの計4か月間（多胎妊娠の場合は、出産予定月が属する月の3か月前から出産予定月の翌々月までの計6か月間）です。

手続きの際は、出産予定日または出産日を確認することができる母子健康手帳などを求められますが、届出書類および添付資料の詳細については各自治体の窓口またはホームページ等にてご確認ください。

SAFEコンソーシアム

「SAFEコンソーシアム」は、厚生労働省等が推進幹事会となつて進めている取組です。増加傾向にある労働災害（特に、日常生活でも発生しうる転倒や腰痛などの災害）の問題を自分ごととしてとらえ、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図っていくため、趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアム（共同体）を構成

し労働災害問題の協議や、加盟者間の取組の共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などのサポートが行われています。

加盟は無料です。

詳細および加盟方法はホームページ「SAFEコンソーシアム」で検索よりご確認ください。