

労務ニュース Vol. 43

株式会社ムトウ コンサルティング統括部

連絡先: 〒110-8681 東京都台東区入谷 1 丁目 19 番 2 号

電話: 03-3874-7143 FAX: 03-3876-8140

e-mail: consult@ni.wism-mutoh.co.jp

<https://www.wism-mutoh.jp/business/consulting/>

労務情報などをコンパクトにまとめてお届けします。

● 2024 年の労務・法務改正対応

2024 年の労務・法務改正対応

今年 1 年の労務・法務の改正対応について、時系列に沿って、改正概要や対応策をコメントしたいと思います。

網羅的にピックアップしていますので、皆様に関係ありそうな事項を、ご一読いただけますと幸いです。

1. 2024 年 1 月 1 日施行

(1) 電子取引データの保存義務化

①改正内容

2024 年 1 月 1 日以降、申告所得税・法人税に関して帳簿・書類を保存する義務のある者が、注文書・契約書・請求書などに相当する電子データをやりとりした場合、その電子データを保存しなければならず、かつ、改ざん防止措置や、検索可能措置などの要件を満たす必要があります。

参考 URL: 国税庁 電子取引関係

<https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/tokusetsu/01.htm>

②対応策

改ざん防止のための措置として、「改ざん防止のための事務処理規程を定めて守る」といったシステム費用等をかけずに導入できる方法もあります。

改ざん防止のための事務処理規程のサンプルは、国税庁ホームページに掲載しています。

参考 URL: 国税庁 参考資料(各種規程等のサンプル)

<https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/0021006-031.htm>

検索要件を満たすための簡易な方法としては、専用のシステムを導入していなくても、以下のいずれかの方法で対応することができます。

① 表計算ソフト等で索引簿を作成する方法

表計算ソフト等で索引簿を作成、表計算ソフト等の機能を使って検索する方法です。

② 規則的なファイル名を付す方法

データのファイル名に規則性をもって「日付・金額・取引先」を入力し、特定のフォルダに集約しておくことで、フォルダの検索機能が活用できるようにする方法です。

以上の内容を参考に業務フローの見直しが急務です。

2. 2024 年 4 月 1 日施行

(1) 労働条件/募集条件の明示ルールの項目追加

①改正内容

2024 年 4 月 1 日以降、全ての雇用契約に関し、就業場所・業務の変更の範囲を明示する必要があります(募集時等も同様)。

また、有期雇用契約については、これに加えて、更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示なども必要です。

参考 URL: 厚生労働省 令和6年4月から労働条件明示のルール

が改正されます

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

②対応策

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が、労働条件に関する労働者の理解を深めるためにも、再度の明示を行うことは望ましい取組と考えられます。

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となります。

労働条件明示ルールの変更をきっかけに、労働市場の動向に応じて、優秀な人材確保と定着を同時に可能とするような多面的な働き方が実現できる制度の見直しを進めていかれることが望まれます。

(2) 事業者による障害のある人への合理的配慮の提供の義務化

①改正内容

2024 年 4 月 1 日以降、事業者は、一定の要件を満たす場合、障害者に対する合理的配慮の提供につき、(これまでは努力義務でしたが)法的義務を負います。

合理的配慮の提供の具体例などは、下記関連 URL をご参照下さい。

参考 URL: 内閣府 障害者差別解消法が変わります

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/gouriteki_hairyo2/print.pdf

②対応策

患者権利の見直しや職員研修、権利擁護の実践、など、法的義務に対応するための体制作りが重要です。

(3) 障害者の法定雇用率の引き上げ

①改正内容

2024 年 4 月 1 日以降、民間企業の法定雇用率が(2.3%から)2.5%に引き上げられます。つまり、対象事業主の範囲が、43.5 名以上の事業主から、40 名以上の事業主に広がります。

また、週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上 0.5 カウントとして算定できるようになります。

なお、令和 7 年 4 月以降は除外率が 10 ポイント引き下げられます(医療業、介護老人保健施設、介護医療院は 20%になります)。

参考 URL: 厚生労働省 障害者雇用対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html

②対応策

障害者雇用のための事業主支援の強化として助成金の新設や拡充がされます。それらを活用し、事業所の負担を少しでも軽減できる形で準備を進めていきましょう。

(4) 建設業/ドライバー/医師の働き方改革がスタート

①改正内容

2024年4月1日以降、建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されます。

参考 URL: 厚生労働省

時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html

医師の働き方改革

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryou/ishi-hatarakikata_34355.html

②対応策

医師の働き方改革推進のための医療機関の支援として次のような制度があります。

○補助金等

- ・地域医療介護総合確保基金(区分6:勤務医の労働時間短縮に向けた体制の整備に関する事業)
- ・働き方改革推進支援助成金

○税制優遇措置

- ・医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度

○優遇融資

- ・働き方改革支援資金
- ・働き方改革支援資金

○医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度について(令和5年度税制改正事項)

- ・医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度

これらの制度を活用し、しっかり準備を進めていきましょう。

(5) 相続登記の義務化

①改正内容

2024年4月1日以降、相続や遺産分割によって不動産を取得した相続人は、3年以内に相続登記の申請をしなければなりません(起算点は要確認)。

正当な理由なく、当該義務に違反した場合は10万円以下の過料の適用対象となります。

参考 URL: 東京法務局 相続登記が義務化されます(令和6年4月1日制度開始) ～なくそう 所有者不明土地 !～

<https://houmukyoku.moj.go.jp/tokyo/page000275.html>

②対応策

相続に関し、不動産がある場合、上記に従い、登記すべきです。

留意すべきは、2024年4月1日以前に相続が開始している場合も義務化の対象となっている点ですが、3年間の猶予期間がありますので、猶予期間内での登記を忘れないようにしましょう。

(6) 女性の再婚禁止期間の廃止と、嫡出推定制度の見直し

①改正内容

2024年4月1日以降、女性の再婚禁止期間が廃止されます。また、婚姻の解消等の日から300日以内に生まれた子であっても、母が前夫以外の男性と再婚した後に生まれた子は、再婚後の夫の子と推定されるようになります。

また、嫡出否認権が子及び母などにも認められ、嫡出否認の訴えの出訴期間も延長されます。

それ以外の改正は下記を参照下さい。

参考 URL: 法務省 民法等の一部を改正する法律について

https://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00315.html

②対応策

改正前は、制度不備のため、無戸籍問題がありました。上記改正により、制度の不備が解消されました。

嫡出推定制度に関する改正後の規定は、原則として、本法律の施行日(令和6年4月1日)以後に生まれる子に適用されますが、本法律の施行日前に生まれた方やその母も、本法律の施行の日

(令和6年4月1日)から1年間に限り、嫡出否認の訴えを提起して、血縁上の父ではない者が子の父と推定されている状態を解消することが可能となります。

産婦人科のある医療機関やMSW、人事・労務担当者は知っておきたい改正です。

3. 2024年10月1日施行

(1) 短時間労働者の社会保険適用範囲の拡大

①改正内容

2024年10月1日以降、従業員数が50人超の事業者は、短時間労働者を社会保険に加入させる義務を負います。

参考 URL: 年金制度改正法(令和2年法律第40号)が成立しました

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html

②対応策

賃金要件(月額8.8万円以上)、労働時間要件(週労働時間20時間以上)、学生除外要件、雇用期間要件(2カ月を超える雇用の見込み)については現行のままです。

事業主の本音としては、この義務を回避したい、かもしれません。そうであれば、準備期間はありますので、DXなどを進め、従業員数50人以下でも業務が回るようにすることが考えられます。

4. 2024年11月までに施行予定

(1) フリーランス保護のための書面等の明示義務化

①改正内容

施行日(2024年11月までのいずれかの日)以降、フリーランスとの取引について、取引条件の明示義務、報酬期日の設定と期日までの支払義務、受領拒否・減額等の行為の禁止、募集情報的確表示義務、育児介護等と業務の両立に対する配慮義務、ハラスメント対策に係る体制整備義務、中途解除等の事前予告義務、が求められます。

参考 URL: 厚生労働省 フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

②対応策

フリーランス保護法が適用されるのか、適用されるとしても、どのような内容を正確に理解した上で、対応策を講じましょう。

コンサルティング統括部からのご案内

すでに施行されている法律で知っていただきたいのが、旅館業法の改正です。

2023年12月13日以降、旅館業の営業者は、カスタマーハラスメントに当たる特定の要求を行った者の宿泊を拒むことができることとされました。

参考 URL: 厚生労働省 令和5年12月13日から旅館業法が変わりました!～宿泊者も従業員も、誰もが気持ちよく過ごせる宿泊施設に～

<https://www.mhlw.go.jp/kaiseiryokangyohou/>

ホテルなどの利用をする場合、客がカスタマーハラスメントに当たる特定の要求を行うと、宿泊を拒否される可能性があります。

そのため、例えば、ホテルなどがミスをした場合であっても、過剰な謝罪を要求しないよう、注意すべきです。

医療・介護職員の方々にも出張の際のホテル・旅館利用の際などに、頭の片隅に置いておきたい改正といえます。