

令和6年（春号）

令和6年3月発行

## 札幌新聞

《渡良瀬橋（わたらせばし）》



渡良瀬橋（わたらせばし）は、栃木県足利市のほぼ中央を流れる渡良瀬川に架かる下路平行弦6連ワーレントラス橋。橋長243.27m、幅員5.5m。森高千里がこの橋をモデルに同名の楽曲を発表したことによって存在が全国的に知られるようになり、観光名所となっている。橋の上より望む夕日の美しさは森高の曲に歌われるほどで、西側に並行して架かる歩行者・自転車専用の橋から夕日を見ることが可能である。なお実際の渡良瀬橋には歩道はなく、渡良瀬橋は歩行者および自転車の通行が禁止されており、その旨の標識が設置されている。橋の周囲には「渡良瀬橋」の歌碑が2007年に建てられ、碑の横のボタンを押すと「渡良瀬橋」が流れる。

出典：フリー百科事典『ウィキペディア(Wikipedia)』

### 《目次》

- 1 労働条件の明示について
- 2 建設業の時間外労働の上限規制への対応
- 3 職場のパワーハラスメント
- 4 相続登記の義務化について、商業登記について

### 《業務案内》

- ◎人事・賃金制度の策定・相談
- ◎雇用保険・労災保険  
健康保険・厚生年金 } 行政機関等に提出する書類等の作成  
及び提出代行、電子申請
- ◎給与計算代行業務
- ◎労務管理の企画・立案・指導
- ◎中小事業主、建設業一人親方の労災特別加入
- ◎各種助成金の申請
- ◎変形労働時間制、時間外労働・休日労働に関する協定の作成
- ◎就業規則、諸規程の作成
- ◎会社設立 ◎建設業許可申請 ◎経営事項審査申請・指名願 ◎各種営業許認可
- ◎相続・遺言(起案)手続 ◎公正証書(起案)・各種契約書・内容証明書作成



事務手続・経営労務コンサルタント  
**安藤行政事務所**  
 行政書士 安藤行政事務所  
 社会保険労務士法人 安藤行政事務所  
 事務組合 総合労務管理協会

〒063-0814 札幌市西区琴似4条4丁目1番20号  
 TEL 011-642-0505 FAX 011-642-6324  
 E-mail info@ando-office.com  
 URL <http://www.ando-office.com>



# 採用条件の明示が変わります！

～令和6年4月1日の改正について～



職業安定法では、労働者を募集したり、職業紹介事業者への求人の申込をしたりする際、求職者や職業紹介事業者等に対して最低限明示しなければならない労働条件等が定められています。

## 令和6年4月1日の改正点

求職者に対して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

「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。

例：（雇入れ直後）一般事務（変更の範囲）製造業務を除く当社業務全般

### 2. 就業場所の変更の範囲

「変更の範囲」とは、「1. 従事すべき業務の変更の範囲」と同じです。

例：（雇入れ直後）東京本社（変更の範囲）東京本社及び全国の支社

### 3. 有期労働契約を更新する場合の基準

例：契約の更新有（〇〇により判断する）

更新上限有（通算契約期間の上限〇年／更新回数の上限〇回）



## 労働条件等の明示が必要なタイミング

### 1. ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際

ただし求人票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する必要があります。

### 2. 当初明示した労働条件に変更があった場合

面接の過程で当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります。この明示は速やかに行います。

### 3. 労働契約締結時（労基法に基づき、労働条件通知書等により明示）

## 採用を行う際に最低限明示しなければならない労働条件

業務内容、契約期間、試用期間、就業場所、就業時間、休憩時間、休日、時間外労働、賃金、加入保険、受動喫煙防止措置、募集者の氏名または名称、派遣労働者として雇用する場合はその旨

### （固定残業代について）

固定残業代を採用する場合は、①基本給、②〇〇手当（〇時間分の時間外手当として〇〇円を支給）、③「〇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」のような記載が必要です。また、固定残業代を支給する場合でも、時間外労働の時間数はしっかりと把握し、想定していた残業時間を超えた場合は、その分を支払う必要があります。

※ 試用期間中の労働条件が異なる場合は、試用期間中の労働条件についても明示が必要です。

# パワーハラスメントの類型化と予防・対応

## パワーハラスメントの類型化

(出典：厚生労働省)

代表的な言動の類型	(イ)該当すると考えられる例	(ロ)該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。(★1) ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3)人間関係から切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4)過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5)過少な要求 (業務上の合理性はなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6)個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する(★2)	①労働者への配慮を目的として、労働者の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

- ★1 相手の性的指向・性自認の如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれます。  
なお、性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素(前ページを参照してください)を満たす場合には、これに該当します。
- ★2 プライバシー保護の観点から、(6)(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要です。

## ハラスメントに対する予防と対応

- ハラスメントに関する内容、義務等を明確化
  - 就業規則・・・ハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)
  - 職場のハラスメント防止規程・・・別途定める
- 経営者から社内全体に向けて発信と教育
  - 社内全体に向けて発信
  - 管理者・一般社員への教育
- 被害者からの相談等をうけたら対応
  - 相談票などを用いて行う
  - 実態の確認・・・本人、相手方、その他社員に確認
- 行為者の処分を検討、再発防止策の策定



## 相続の登記をちゃんとされていますか？

### なくそう所有者不明土地！

2024年(令和6年)4月1日から相続登記が義務化されます。

- 1 相続(遺言も含みます。)によって、不動産を取得した相続人は、その所有権の取得を知った日から3年以内に相続登記の申請をしなければなりません。
- 2 遺産分割が成立した場合には、これによって不動産を取得した相続人は、遺産分割が成立した日から3年以内に、相続登記をしなければなりません。

上記1と2のいずれについても、正当な理由(※)なく義務に違反した場合は10万円以下の過料(行政上のペナルティ)の適用対象となります。

(※)相続人がきわめて多数に上り、戸籍謄本等の資料収集や他の相続人の把握に多くの時間を要するケースなど多くの時間を要するケースなど。

なお、令和6年4月1日以前に相続が開始している場合も、3年の猶予期間がありますが、義務化の対象となります。不動産を相続したら、早めに登記の申請をしましょう。



## 役員の変更登記を忘れていませんか？

会社(株式会社)や法人(一般社団法人等)は、登記した事項に変更があったときは、2週間以内に変更の登記をする義務があります。

特に役員の変更については、注意が必要となります。

なぜなら、会社(株式会社)や法人(一般社団法人等)の役員には、「任期」があるからです。

全ての役員が再任(更新)された場合でも、厳密には、任期満了に伴い、再び選任されて就任したと考えますので、役員変更の登記を行う必要があります。

この登記が、実際に行うべき時から、大幅に遅れてしまった場合、過料(行政罰)を科せられる可能性がありますので、まずは、会社の登記簿謄本(履歴事項全部証明書)と会社の定款で任期を確認して、登記を早く行う必要があります。

