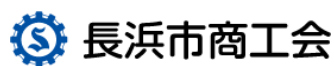


長浜市商工会からのお知らせ

令和6年3月15日(第62号)



長浜市商工会

TEL: 0749-78-2121

FAX: 0749-78-1300

情報配信専用e-mail: news@nagahamasci.or.jp

<目次>

長浜ビジネスサポート協議会主催セミナーのご案内

① 【経営塾セミナー】させる営業からしたい営業へ「買わない理由のなくし方」

滋賀県からのご案内

② 「滋賀県未来投資総合補助金」事務局ホームページの開設について

③ 「滋賀県中小企業等賃上げ・人材確保環境整備応援事業補助金」の取扱いについて

厚生労働省から

④ 労働条件明示ルールの改正について

① 【経営塾セミナー】させる営業からしたい営業へ「買わない理由のなくし方」

営業に対する世の中のネガティブなイメージがある中で、事業を維持・拡大させていくために営業組織が必要なことは！

本セミナーでは、これからの時代に営業が生き活きとした組織作り、意識変革から成果を出すための営業手法・考え方を、1,200社、12,000サービス以上の支援実績を持つ営業課題解決のプロ集団である株式会社セブリンクスより大田原悠 氏を招きお話しいたします。

日時： 令和6年3月22日(金) 14:00～15:10

講師： 株式会社セブリンクス
セールスカンパニーコンサルティング事業部
マーケティングデザインDiv. ディレクター
大田原 悠 氏

参加対象： 経営者、管理職、営業担当者等、「営業」に課題をお持ちの方

参加費： 無料

会場： 長浜ビジネスサポートセンター 1階フューチャールーム
(長浜市高田町12-34)



定員： 15社(1社2名まで)
申込期限： 令和6年3月20日(水)
申込： 下記URL内申込フォーム、若しくは右記QRコードより
<https://nagahamabiz.com/archives/1380>
主催・問合せ先： 一般社団法人長浜ビジネスサポート協議会
電話： 0749-53-2770
メール： info@nagahamabiz.com



② 「滋賀県未来投資総合補助金」事務局ホームページの開設について

長引く物価高騰など厳しい状況にある県内の中小企業等を対象として、構造的な賃上げを実現できるよう、生産性向上や新事業展開の取組を後押しし、賃上げの原資となる付加価値額の増加を図るため、滋賀県未来投資支援事業を実施します。

本事業では、近畿日本ツーリスト株式会社を代表としたコンソーシアムが執行団体となり、生産性向上や新事業展開、人材育成など事業者が行う未来を見据えた意欲的な取組に対して支援を行う「滋賀県未来投資総合補助金」の事務局を運営します。

本補助金のスケジュール、申請方法等、詳細は事務局ホームページにてご確認ください。

事務局ホームページ： <https://www.knt.co.jp/ec/shiga-miraitoshi/>

③ 「滋賀県中小企業等賃上げ・人材確保環境整備応援事業補助金」の取扱いについて

滋賀県では、中小企業の経営改善や労働者の所得向上を図るため、県内中小企業等が行う計画的な賃上げや人材確保に向けた就業規則等の見直しについて、その実施に要する経費の一部を補助します。

※ この補助金の「就業規則等」とは、労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条に規定する就業規則のほか、これを構成する賃金規程等の諸規程、労使協定、労働協約およびこれらに準ずる事業所で働くすべての従業員に範囲が及ぶ職場における労働条件等の規律を定めた書面のことです。



補助対象者： 県内に事業所を有する中小企業者

補助対象経費： 社会保険労務士等が行う計画的な賃上げや人材確保に向けた就業規則等の見直しおよびこれにかかる調査に要する経費

補助上限額・補助率： 10万円 3分の2以内

申請締切： 第2回 令和6年5月31日(金)
第3回 令和6年7月31日(水)
第4回 令和6年9月30日(月)

※ 予算額を超過した場合は、期間内であってもその時点で申請受付を終了します。

詳細は下記URLよりご確認ください。

滋賀県ホームページ： <https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/336290.html>

リーフレット： <https://www.pref.shiga.lg.jp/file/attachment/5455363.pdf>

④ 労働条件明示ルールの改正について

「労働基準法施行規則」(以下「労基則」)と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに 関する基準」(以下「雇止めに 関する基準」)の改正に伴い、労働条件の明示事項等が変更 されることとなりました(2024 年(令和6年)4月1日施行)。これを機に、事業場の方や働く方ご自身でも、労働条件の明示事項やそのタイミング について、改めて確認してみませんか。

労働条件明示の制度改正のポイント

1. 働く方すべてに対して(有期契約労働者を含みます)

① 労働契約締結及び有期労働契約の契約更新のタイミング

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」の明示

2. 有期労働契約で働く方に対して

② 有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごと

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

更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ(新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

③ 「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の契約更新の タイミングごと

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

無期転換後の労働条件明示

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ことになります。

制度改正の詳細は、厚生労働省ホームページよりご確認ください。

厚生労働省ホームページ:

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

制度パンフレット:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>

滋賀県未来投資総合補助金について

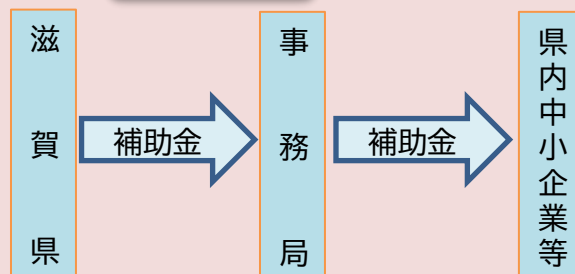
事業目的

長引く物価高騰など厳しい状況にある中小企業において、構造的な賃上げを実現できるよう、生産性向上や新事業展開の取組を後押しし、賃上げの原資となる付加価値額を増加させること

事業概要

人手不足、2024年問題、DX、CO2ネットゼロ、インバウンドの取り込みなど、本県の課題解決に資する、事業者が行う未来を見据えた意欲的な取組に対し必要な経費の一部を補助することで、事業者による未来への投資、人への投資を総合的に支援する

スキーム



対象者

県内に事務所または事業所を有する中小企業・小規模事業者
(※みなし大企業除く)

対象事業

- ①生産性向上（DXによる生産・業務の効率化など）
 - ②新事業展開（成長分野参入のための設備導入、新商品・新サービスの開発など）
 - ③人材育成（従業員のリスクリング用経費など）
- ※複数の事業実施も可（申請は1事業者につき1回限り）

補助率等

通常枠

補助上限額：50万円
補助下限額：20万円
補助率：1/2

賃上げ枠①※

補助上限額：100万円
補助下限額：20万円
補助率：1/2

賃上げ枠②※

補助上限額：50万円
補助下限額：20万円
補助率：2/3

※賃上げ枠による申請の場合、一定の賃上げ等が必要

賃上げ・人材確保のために

就業規則を見直しませんか？

例えばこんな時..

新たな手当を導入したい

従業員を育成したい

人材を確保したい

柔軟な働き方を応援したい

助成金を活用したい

対象となる見直し
について詳しくは
裏面をご覧ください

補助上限額 **10万円**

補助率 **2/3以内**

➤ 補助対象事業者

県内に事業所を有する中小企業者（社会福祉法人、一般社団法人等を含む）

➤ 補助対象経費

社会保険労務士等が行う計画的な賃上げ・人材確保に向けた就業規則等の見直しおよびこれに係る調査に要する経費（消費税および地方消費税相当額は除く）

➤ 主な補助要件

- ・賃上げ・人材確保に向けた行動計画の作成
- ・改正後の就業規則等の従業員への周知
- ・滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業への登録

※「ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度」は、企業の自主的な取組の促進を図るため、誰もが働きやすい労働条件や職場環境の整備に積極的に取り組む企業を応援する県独自の制度です。



➤ 申請締切

- 第1回
令和6年3月13日(水)
- 第2回
令和6年5月31日(金)
- 第3回
令和6年7月31日(水)
- 第4回
令和6年9月30日(月)

※令和6年3月31日までの事業完了を予定している場合は、第1回が申請期限となります。

※予算額を超過した場合は、その時点で申請受付を終了します。

申請・問合せ先

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課

〒520-8577 滋賀県大津市京町四丁目1番1号

TEL:077-528-3697

<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/336290.html>



詳しくは左記アドレスまたはQRコードから
滋賀県ホームページをご覧ください。

想定される環境整備

▶賃上げ支援

○従業員の所得向上を図るための措置

- ・ベースアップや新たな手当の創設に基づく就業規則等の改定
- ・正社員への転換制度の創設
- ・奨学金返還支援手当の創設(若者支援)
- ・高年齢者の雇用管理制度を整備(65歳以上の就業機会確保等)
- ・副業を容認する労務管理制度の整備 等

▶人材育成・リスクリング支援

○リスクリング等従業員の能力向上を促進するための措置

- ・研修支援制度の整備
- ・体系的な研修制度の創設
- ・人事評価制度と連動した人材育成制度の導入 等

▶両立支援

○出産、介護、病気等による離職を防止するための措置

- ・柔軟な働き方を実現するための措置
(短時間勤務制度、テレワーク、始業時刻の変更、新たな休暇の付与 等)
- ・男性育児休業の取得を促進するための措置
- ・業務代替職員応援手当の創設
(育児休業、介護休業、長期病気休暇、リスクリング等研修期間 等)

▶働き方改革・休み方改革支援

○ワーク・ライフ・バランスを推進するための措置

- ・労働時間を削減するための措置
(フレックスタイム制度、勤務間インターバル制度、労働時間管理制度 等)
- ・休日を増やすための措置
(選択的週休3日制、勤務体制の変更による年間休日の増加 等)

活用が想定される国の助成金

▶賃上げ支援

- ・業務改善助成金
- ・キャリアアップ助成金

▶人材育成・リスクリング支援

- ・人材開発支援助成金

▶両立支援・働き方改革支援

- ・両立支援等助成金
- ・働き方改革推進助成金 など



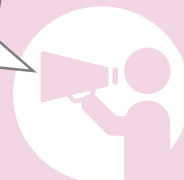
厚生労働省HP
事業主の方のための
雇用関係助成金

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 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 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※¹ についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、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)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明

【雇止め告示※²の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明

【雇止め告示※²の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、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※⁴(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※¹ 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

※² 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

※³ 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※⁴ 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について
→ 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③

