

皆さんは、銭湯に行ったことがありますでしょうか。私は、幼い時分と学生時代に銭湯通いをしていたので、今でも銭湯に対する思いがあります。銭湯と言ってもいわゆる「スーパー銭湯」ではなく、昭和から続く昔ながらの懐かしい銭湯です。仙台市内で見ると、今は4件を残すみのようです。その内の1件は、私の地元、自宅から徒歩3分のところにあります。一時期毎週のように通っていたのですが、今は気が向いたときだけです。それでも近年の原油高騰で使用する重油や電気代も高騰している中、いつも明かりがついていることに安堵しているところです。

先日、久しぶりにこの銭湯に行きました。私の心配をよそに結構混んでいたのですが、浴室の扉に「浴槽のへりに座らないでください」という注意書きがありました。今まではあまり浴槽のへりに座っている人を見かけていなかったのですが、浴室に入ってびっくり、長時間浴槽のへりに座っている人が3、4人いて、そのせいで湯船に入るのに躊躇している人を見かけたのです。これは、迷惑だなと思うと同時に、いったいこの人たちはなんで長時間ここに座っているのだろうと思っていると、どうやら「併設されているスチームサウナ」に吸い込まれているようでした。サウナの中は、常にぎっしりです。そうです、へりに座っている人は、サウナの順番を待っている人たちでした。少し前まで、この銭湯でサウナを使う人はほとんどいなかったのですが、近年のサウナブームの余波でしょうか。いつの間にかこの銭湯のサウナが人気となり、へり待ちがルール化されていたのです。

誰が始めたのか、いつの間にか慣習化し、勝手にルールが出来ていくことがあります。決してマナー上好ましくないルールも出来上がってしまいます。時間の経過とともに人の価値観も変わり、その価値観についていけない人も増えてくる昨今、私自身もZ世代、これから出てくるα世代の価値観についていけるのか心配な世代でもあります。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 雇用保険料率について

雇用保険料率は前年据え置き0.6%（農林水産・清酒製造の事業で0.7%、建設の事業で0.7%）となる予定です。

2. 協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率改定について

令和6年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率（被保険者負担分）は、本年3月分（4月納付分）から以下の通り変更となります。

【健康保険料率】

宮城県：改定前	1000分の50.25	→	改定後	<u>1000分の50.05</u>
山形県：改定前	1000分の49.90	→	改定後	<u>1000分の49.20</u>
福島県：改定前	1000分の47.65	→	改定後	<u>1000分の47.95</u>

【介護保険料率（全国一律）】※対象者は40歳以上65歳未満

改定前 1000分の9.100 → 改定後 1000分の8.000

※協会けんぽ以外の事業所様につきましては変更がございましたら別途、各組合等の案内をご確認ください。

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

前回に引き続き今月号は新しく追加する明示事項のうち、有期労働契約の締結時と更新時の更新上限の有無と内容・無期転換に関する事項についてご案内いたします。

《有期労働契約》

契約期間に定めのある労働契約のことをいいます。

1回の契約期間の上限は、原則として3年です。

〔なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年〕
となります【労働基準法第14条第1項】。

モデル労働条件通知書（抜粋）

3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。
この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者）

Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 月 日（上限10年））

Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間

① 【更新上限に関する事項】

パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となります。

更新上限の明示事項

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（通算契約期間※または更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要になります。

【更新上限の明示の例】

「契約期間は通算5年を上限とする」

「契約の更新回数は4回まで」

・・・など

更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

以下の場合について、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）更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要になります。

※「更新上限の短縮」とは、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、または更新回数の上限を4回から2回に短縮することです。

② 【無期転換に関する事項】

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

無期転換申込機会の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要になります。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、更新の都度、上記の明示が必要になります。



③ 【無期転換ルールの特例】

定年後再雇用する労働者が対象となります。

適切な雇用管理に関する計画（第二種計画）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合には、特例として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は無期転換申込権が発生しません。