

【労働条件明示ルールの改正に関する実態調査】2024年4月から施行されたものの、約50%の企業が対応完了していない。また、約60%の企業が改正内容を前向きに捉えているという結果に。

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長：桑内 孝志 以下、jinjer）は、人事担当者の計206名を対象に、「労働条件明示のルール改正に関する実態調査」を実施しました。

労働条件明示ルールの 改正に関する実態調査

2024年4月から施行されたものの、約50%の企業が対応完了していない。
また、約60%の企業が改正内容を前向きに捉えているという結果に。



■調査サマリー

TOPIC
01

2024年4月から施行されたものの、
約50%の企業が対応完了していないという結果に。

TOPIC
02

法改正への対応が遅れている理由としては、
「必要な人員が足りていない」
「新規で採用をおこなっていないため、急ぎではない」という声が目立つ。

TOPIC
03

法改正に対応している企業の、約60%が労働条件明示ルールの改正について、
前向きに捉えているという結果に。その理由としては、
「従業員へ説明する手間が削減される」
「働きやすい環境づくりにつながる」という声が見られる。



【調査概要】

- 調査概要：労働条件明示のルール改正に関する実態調査

- ・ 調査方法：インターネット調査
- ・ 調査期間：2024年4月8日～4月12日
- ・ 調査対象：人事担当者 206名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

URL : <https://jinjer.co.jp/>

※全9問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。

調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶ 調査結果の詳細 : <https://hcm-jinjer.com/blog/dx/2024-roudou-rule/>

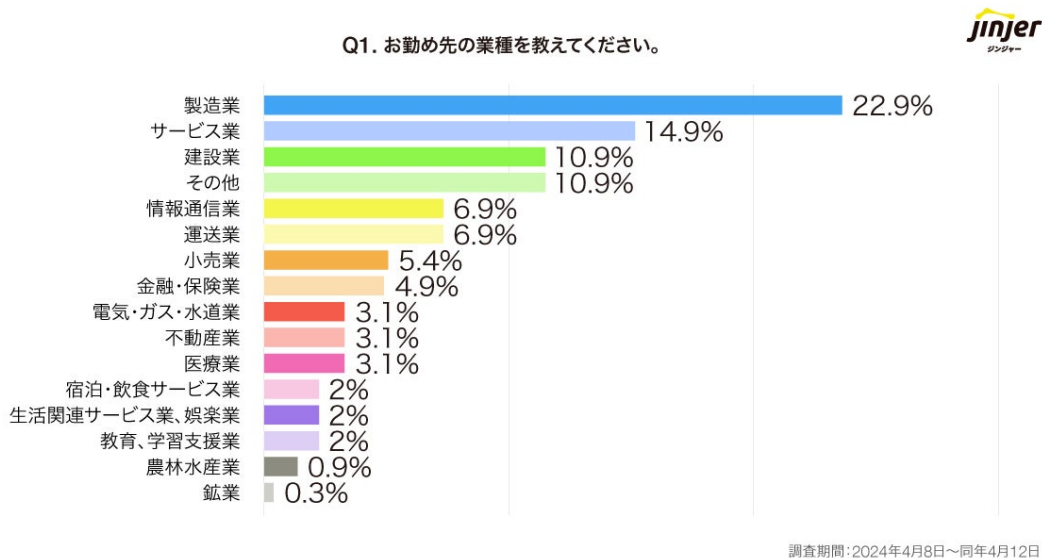
■調査の背景

2024年4月から労働条件明示のルールが改正され、多くの企業が改正に向けた対応を迫られています。本改正では、これまで必要とされていなかった「就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲」や「更新上限の有無と内容」に関して、労働条件通知書に記載することが求められます。

この法改正に対応するため、多くの企業が労働条件通知書の修正や有期契約従業員を中心とした労働条件の見直しに取り組んでいます。

このような背景を踏まえ、法改正への対応実態や企業の労働条件通知書に関する実態を調査するべく、「労働条件明示ルールの改正に関する実態調査」を実施しました。

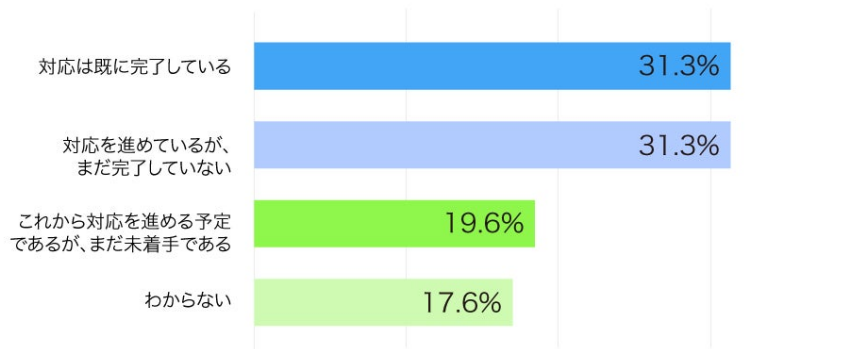
■回答者属性（従業員規模）



■調査内容の詳細

2024年4月から施行されたものの、約50%の企業が対応完了していないという結果に。

Q2. お勤めの企業では、新ルールの内容を反映した労働条件通知書の作成対応をされていますか？

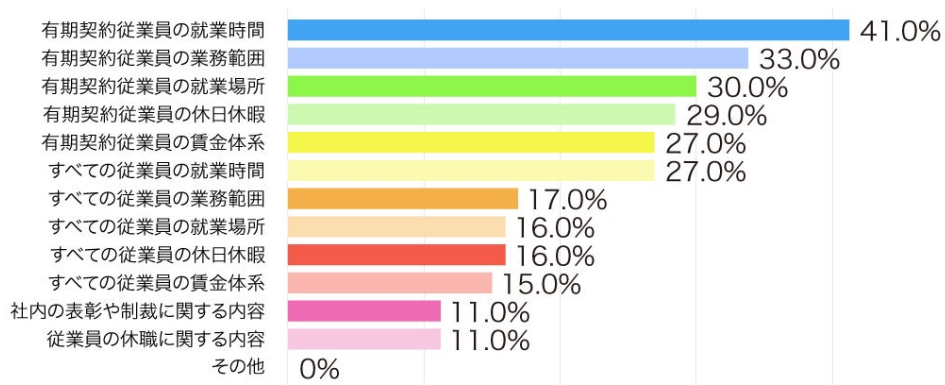


調査期間：2024年4月8日～同年4月12日

「労働条件明示ルールの改正への対応実態」について質問したところ、「対応は既に完了している」は31.7%にとどまり、「対応を進めているが、まだ完了していない（31.7%）」「これから対応を進める予定であるが、未着手である（19.61%）」と約50%の企業が対応完了していないという実態が明らかになりました。また、対応が遅れている理由について自由回答にて調査をおこなったところ、「必要な人員が足りていない」「新規で採用をおこなっていないため、急ぎではない」という声が目立つという結果になりました。

今回の法改正を契機に別途見直しをおこなった項目として、「有期契約従業員の就業時間」が最多。

Q6. 「労働条件明示の新ルール」への対応がきっかけで、労働条件の内容に関して、別途見直しをおこなったものはありますか？

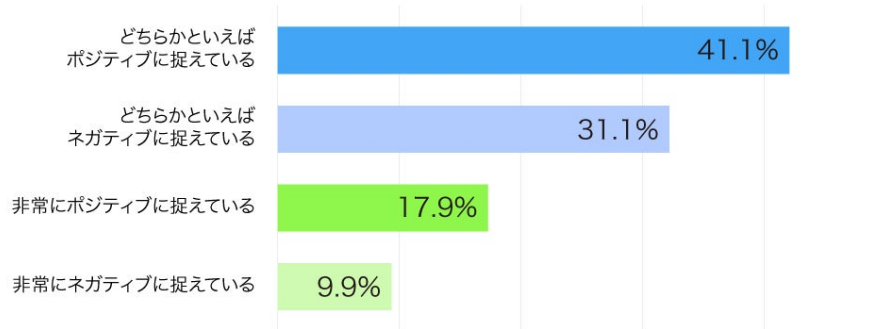


調査期間：2024年4月8日～同年4月12日

「今回の法改正を契機に別途見直しをおこなった項目」について質問したところ、「有期契約従業員の就業時間(41.0%)」「有期契約従業員の業務時間（33.0%）」「有期契約従業員の就業場所(30.0%)」と、法改正に合わせて、有期契約従業員の労働条件について見直した企業が多数みられるという結果になりました。

約60%の企業が労働条件明示ルールの改正について、前向きに捉えているという結果に。

Q7. 今回の労働条件明示ルールの改正に関して、どのように捉えていますか？



調査期間：2024年4月8日～同年4月12日

Q3で「法改正はすでに対応完了している」と回答した方を対象に、「法改正に関して、どのように捉えているのか」について質問したところ、「どちらかといえばポジティブに捉えている(41.1%)」「非常にポジティブに捉えている(17.9%)」と、約60%が法改正に関して、ポジティブに捉えているという結果になりました。また、その理由について自由回答で調査をおこなったところ、「従業員へ説明する手間が軽減される」「働きやすい環境づくりに繋がる」という声が見られました。また、法改正をネガティブに捉えている方の声としては、「会社にとっては煩雑化する改正のため」「仕事が増える」といった声が挙げられました。

※全9問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。
調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶ 調査結果の詳細：<https://hcm-jinjer.com/blog/dx/cloud-ipaas-survey/>

■jinjer CPO（最高プロダクト責任者）松葉からのコメント



本調査結果から、約50%の企業がまだ完全な改正への対応ができておらず、人材不足や他の業務との調整の問題から、対応が遅れていることが明らかになりました。法改正は定期的実施され、その都度企業は対応を求められるため、企業にとって大きな負担になります。このような状況を少しでも軽減するためには、クラウド型の人事管理システムの利用が有効です。クラウドシステムを活用すれば、法改正された際の変更や更新に即座に対応できます。

当社が提供する「ジンジャー」では、人事管理や勤怠管理、人事評価やeラーニングなど、幅広いサービスを提供しています。これらすべてを「1つのデータベース」で一元管理できるため、法改正にも迅速に対応しつつ、複数のシステム間での情報の乖離を防ぐことができます。

今後も、ユーザーの皆さまにとって価値あるサービスを提供できるよう、開発を進めてまいります。

■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶ 「ジンジャー」サービスサイト：<https://hcm-jinjer.com>

■会社概要

会社名：jinjer株式会社

代表者：代表取締役社長 桑内 孝志

所在地：東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿

URL：<https://jinjer.co.jp/>

jinjer株式会社のプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/89626

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

jinjer株式会社 PR事務局（E-mail：pr@jinjer.co.jp）