



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信

発行: 社会保険労務士法人 上町労務

〒540-0026 大阪市中央区内本町 2-3-8-201

TEL: 06-6948-6098 FAX: 06-6948-6096 e-mail: and26360@nifty.com



決定済み・
施行前の改正

令和6年4月施行の労働条件明示のルールの見直しに対応した「モデル労働条件通知書」

令和6年4月から、労働条件明示のルールが見直されますが、それに対応した厚生労働省の「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」が公表されました。

……「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」の改正箇所など……

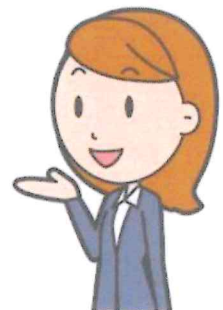
<改正箇所>

1枚目	(一般労働者用：常用、有期雇车型)																
労働条件通知書																	
2枚目	<table border="1"> <tr> <td>年 月 日</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>職 名</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>事業場名称・所在地 使用者職氏名</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>契約期間</td> <td> 期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 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上の同一の労働契約期間が3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（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（更新の回）） ※労働契約法に定める同一の企業上の同一の労働契約期間が3年を超える有期労働契約の締結の場合 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） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間 </td> </tr> <tr> <td>就業の場所</td> <td>(雇入れ直後) _____ (変更の範囲) _____</td> </tr> <tr> <td>従事すべき業務の内容</td> <td>(雇入れ直後) _____ (変更の範囲) _____</td> </tr> <tr> <td></td> <td>労働者全般に関する項目</td> </tr> <tr> <td></td> <td>労働者全般に関する項目</td> </tr> </table>	年 月 日	_____	職 名	_____	事業場名称・所在地 使用者職氏名	_____	契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 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上の同一の労働契約期間が3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（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（更新の回）） ※労働契約法に定める同一の企業上の同一の労働契約期間が3年を超える有期労働契約の締結の場合 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） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間	就業の場所	(雇入れ直後) _____ (変更の範囲) _____	従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) _____ (変更の範囲) _____		労働者全般に関する項目		労働者全般に関する項目
年 月 日	_____																
職 名	_____																
事業場名称・所在地 使用者職氏名	_____																
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 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上の同一の労働契約期間が3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（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（更新の回）） ※労働契約法に定める同一の企業上の同一の労働契約期間が3年を超える有期労働契約の締結の場合 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） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間																
就業の場所	(雇入れ直後) _____ (変更の範囲) _____																
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) _____ (変更の範囲) _____																
	労働者全般に関する項目																
	労働者全般に関する項目																

※ 労働条件通知書については、労働関係調整法の定める労働条件の明示義務を履行するため、保存しておくことをお勧めします。

★「労働条件通知書」は、社員を雇い入れる際や有期労働契約の更新の際に、法令に基づいて書面等により明示しなければならない事項をまとめたものです。

どのような企業においても必要となる書類といえますので、厚労省のモデルを参考にするなどして、令和6年4月以降に使えるものを用意しておきましょう。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。



<就業の場所の記載例>

・就業場所に限定がない場合

(雇入れ直後) 世田谷営業所 (変更の範囲) 会社の定める営業所

・就業場所の一部に限定がある場合

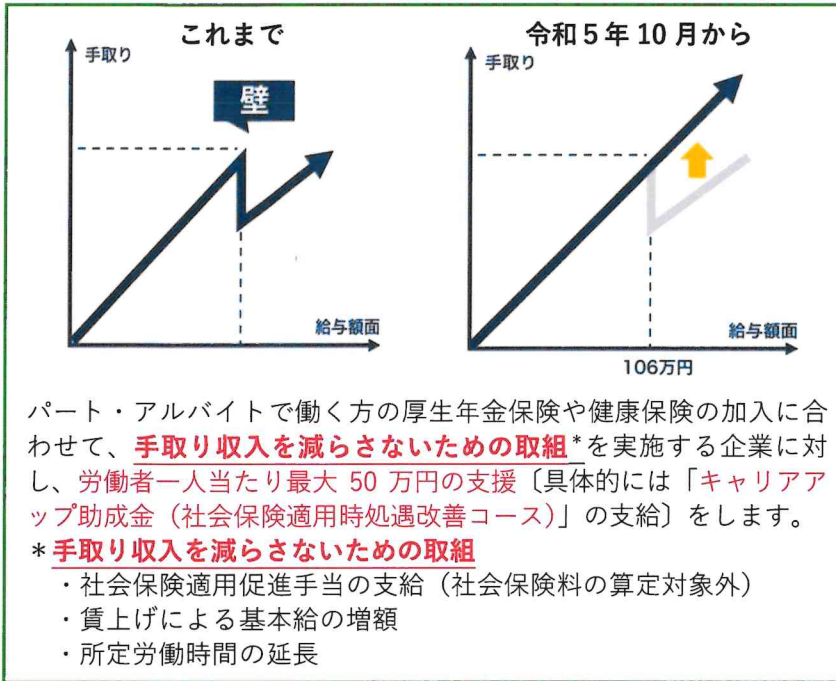
(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社

重要・
要チェック

「年収の壁・支援強化パッケージ」②／「106万円の壁への対応」の概要

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「106万円の壁への対応」が含まれています。その概要を確認しておきましょう。

(次ページへ続く)



★左記は、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者数が常時 101 人以上である事業所）において、パート・アルバイトで働いている従業員がいるが、その従業員が、106 万円の壁を超えないように就業調整をし、その結果、人手不足に陥っている。そんなケースを回避するための対応策です。

企業が、従業員の「手取り収入を減らさないための取組」を行う点がポイントで、これを行った場合には、その企業に対して、取組に応じて、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の支給が行われるというものです。

なお、この助成金については、特定適用事業所でない事業所であっても、受給できるケースがあります。その点も含めて、助成金の内容などを詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。

チェック!

「NOハラスメント」の新しいポスターを配布(あかるい職場応援団)

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NOハラスメント」の新しいポスターの配布の申し込みが開始されています。今回は、「さあっ、進もう！ハラスメントのない明るい社会へ」と題したポスターとなっています（締め切りは令和 6 年 2 月 29 日：先着 1,800 社〈名〉様）。

……ハラスメント対策の重要性とポスター（あかるい職場応援団作）の活用……

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるということも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。「NOハラスメント」という方針の周知・啓発を行うという意味でも、このポスターを活用してみてもいいでしょうか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくといくかもしれません。

ハラスメント対策（研修の実施など）についても、気軽にご相談ください。

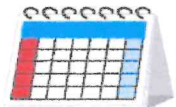
**お仕事
カレンダー
12月**

12/11

● 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2024/1/4

- 11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 10 月決算法人の確定申告と納税・2024 年 4 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 翌年 1 月・4 月・7 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



◆あとかぎ◆