



人事・労務に役立つ NEWS

事務所通信

12

発行：種子田社会保険労務士事務所

〒890-0056 鹿児島市下荒田 1-1-9 種子田ビル2階

TEL 099-299-0087 FAX 099-297-5095 e-mail sharoushi@taneda.biz

**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	労働条件通知書 (一般労働者用；常用、有期雇用型)								
2枚目	<table border="1"> <tr> <td>発行者</td> <td>年 月 日</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 有期契約労働者に関する項目 ・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ができ、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）） 労働者全般に関する項目 1 特別雇用特別雇員法による特別の対象者の場合 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 か月（上限10 月）） 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) 業務の内容 ・特定有期業務 (開始日: 完了日:) 労働者全般に関する項目 (次頁に続く) </td> </tr> <tr> <td colspan="2">以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）</td> </tr> </table>	発行者	年 月 日	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 有期契約労働者に関する項目 ・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ができ、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）） 労働者全般に関する項目 1 特別雇用特別雇員法による特別の対象者の場合 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 か月（上限10 月）） 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) 業務の内容 ・特定有期業務 (開始日: 完了日:) 労働者全般に関する項目 (次頁に続く)	以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）	
発行者	年 月 日								
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 有期契約労働者に関する項目 ・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ができ、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）） 労働者全般に関する項目 1 特別雇用特別雇員法による特別の対象者の場合 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 か月（上限10 月）） 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) 業務の内容 ・特定有期業務 (開始日: 完了日:) 労働者全般に関する項目 (次頁に続く)								
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）									

★「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

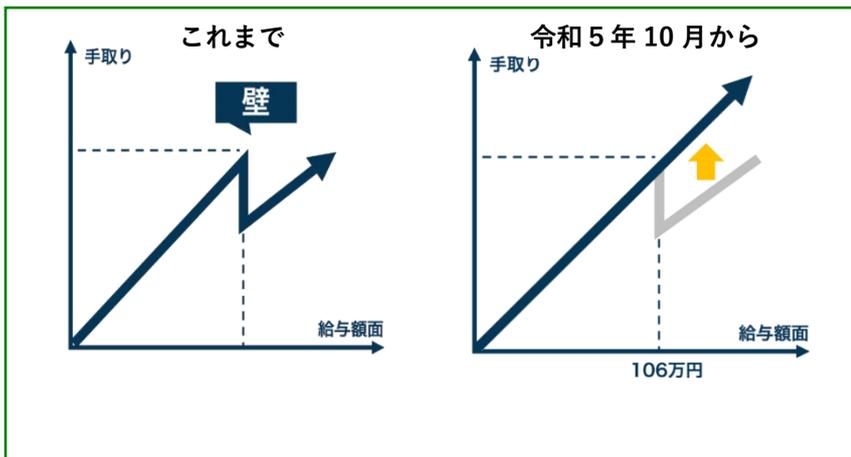
(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社

**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。

チェック！ 「令和5年版 過労死等防止対策白書」が公表されました

厚生労働省から、令和5年10月中旬に「令和5年版過労死等防止対策白書」が公表されました。業務上の過労死や自殺については、すぐに新聞やニュース番組のネタになってしまいますが、この白書についても、その内容が大きく取り上げられていました。

——— 令和5年版の過労死等防止対策白書／今回の白書の主な内容など ———

＜今回の白書の主な内容＞

□「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく調査分析として、睡眠の不足感が大きいと疲労の持ちこし頻度が高くなり、うつ傾向・不安を悪化させ、主観的幸福感も低くなる傾向があること、芸術・芸能分野における働き方の実態、メディア業界や教職員の労災事案の分析結果等について報告。

図：理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間別うつ傾向・不安（就業者調査）

乖離時間	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
理想の睡眠時間以上睡眠がとれている (n=3,028)					68.4			14.7	10.6	6.3	
理想の睡眠時間より1時間不足 (n=3,899)				62.2			18.8	11.5	7.5		
理想の睡眠時間より2時間不足 (n=2,099)			48.0			24.3	13.9	13.8			
理想の睡眠時間より3時間不足 (n=608)			37.2			25.8	16.5	20.6			
理想の睡眠時間より4時間不足 (n=179)			34.1		16.2		22.4	27.4			
理想の睡眠時間より5時間不足 (n=39)			33.3		18.0		10.3	38.5			

■ うつ傾向・不安なし ■ うつ傾向・不安あり ■ うつ病・不安障害の疑い ■ 重度のうつ病・不安障害の疑い

□企業や自治体における長時間労働を削減する働き方改革事例やメンタルヘルス対策、産業医の視点による過重労働防止の課題など、過労死等防止対策のための取組事例をコラムとして紹介。

☆ 職場における過重負荷（ストレス）が原因で精神障害が生じると、自殺に繋がってしまうこともあります。とにかく防止対策を講ずることが大切ですが、その際、白書が投げかける問題点は無視できません。傾向を把握したうえで対策を講ずることが重要といえます。企業におけるメンタルヘルス対策についても、気軽にご相談ください。



- 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)

