

# つちはし事務所通信

# 12

## December 2023



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: [sr@tsuchihashi-siki.com](mailto:sr@tsuchihashi-siki.com) 発行日: 2023年12月1日

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、有期雇用型)
労働条件通知書	
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 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ 能力 <b>有期契約労働者に関する項目</b>
	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 月 日）から（上限10 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) <b>労働者全般に関する項目</b>
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)
	【有期雇用特別措置法による特別の対象者（高度専門）の場合】 ・ 特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
	(次頁に続く) <b>労働者全般に関する項目</b>
	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（ ）
	※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

<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



★「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。

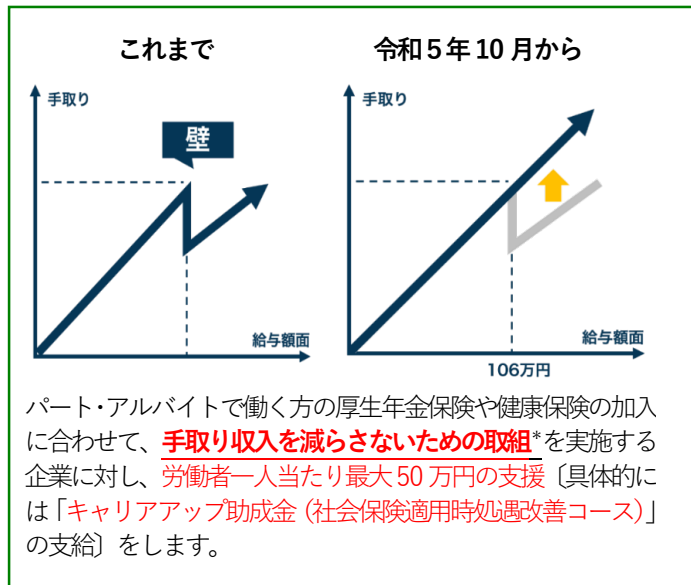
どのような企業においても必要となる書類といえますので、厚労省のモデルを参考にすることで、令和6年4月以降に使えるものを用意しておきましょう。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

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」の概要と助成金

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。その概要と助成金を確認しておきましょう。

### 「106万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）



★助成金の申請には事前に就業規則の変更やキャリアアップ計画書の作成、提出など準備が必要になります。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。

★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。

★**手取り収入を減らさないための取組によって受けられる助成が変わります。**

#### ①手当等支給メニュー

・社会保険適用促進手当の支給（社会保険料の算定対象外）する場合

#### ②労働時間延長メニュー

・所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合

#### ③併用メニュー

・1年目に①手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う場合

### あとがき◆ つちはし事務所より

★ 年末恒例の来年の話題ですが、労働社会保険の分野では次のような法の施行が予定されています。

- ①令和6年4月から、建設事業、自動車運転業務、医師等の時間外労働の上限規制について適用猶予廃止。
- ②令和6年4月から、上記に関連して「自動車運転者の労働時間の改善のための基準」を改正。
- ③令和6年4月から、労働条件明示のルールの変更。雇入れ通知書の改正や求人票の表記についても見直しが必要。
- ④令和6年4月には、【障害者差別解消法改正】事業者による合理的配慮の提供の義務化。
- ⑤令和6年10月には、厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化。

★ 上記③の法改正の施行により、すべての事業所で「雇入れ通知書」の様式を変更する必要があります。また求人票に記載する内容についてもさらに詳しい内容を要求されますので、注意が必要です。

★ まだ施行日は決まっていますが、「マイナンバーカードと健康保険証を一体化し、健康保険証を廃止」する健康保険法の改正も令和6年度中に施行の予定ですし、フリーランスの労働環境保護を目的とした、いわゆる「フリーランス新法」も令和6年度中に施行の予定となっています。気になる法改正については、つちはし事務所までお問い合わせください。

★ 今年のつちはし事務所の冬期休暇は12月28日（木）から1月3日（水）の予定です。仕事納めは27日（水）、年明けの仕事始めは1月4日（木）です。ご不便をおかけしますがよろしくお願いいたします。皆様楽しいクリスマスと素晴らしい新年が訪れますように！

