

トピックス

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」

決定済み・  
施行前の改正

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。

<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	労働条件通知書 (パート・アルバイト用)
	<p>労働条件通知書</p> <p>年 月 日</p> <p>事業場名称・所在地 使用者職氏名</p> <p>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得る・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 ・会社の経営状況 ・従事している業務の連携状況 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））</p> <p>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 (雇入れ直後) (変更の範囲)</p> <p>労働者全般に関する項目</p> <p>労働者全般に関する項目</p> <p>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（ ）</p> <p>※ 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。</p>

★「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。



<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

なお、厚生労働省からは、同省関係の経済対策が公表されています。

たとえば、「三位一体の労働市場改革の推進」として、次のような対策を講ずることとしています。

- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施
- ・公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成
- ・生産性を向上させる取組等を人材確保・育成の面から効果的に促すための産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）（仮称）の創設など

お仕事  
カレンダー  
12月

～お知らせ～ 年末年始の営業について  
年末12月28日まで新年は1月5日より営業いたします。

12/11

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

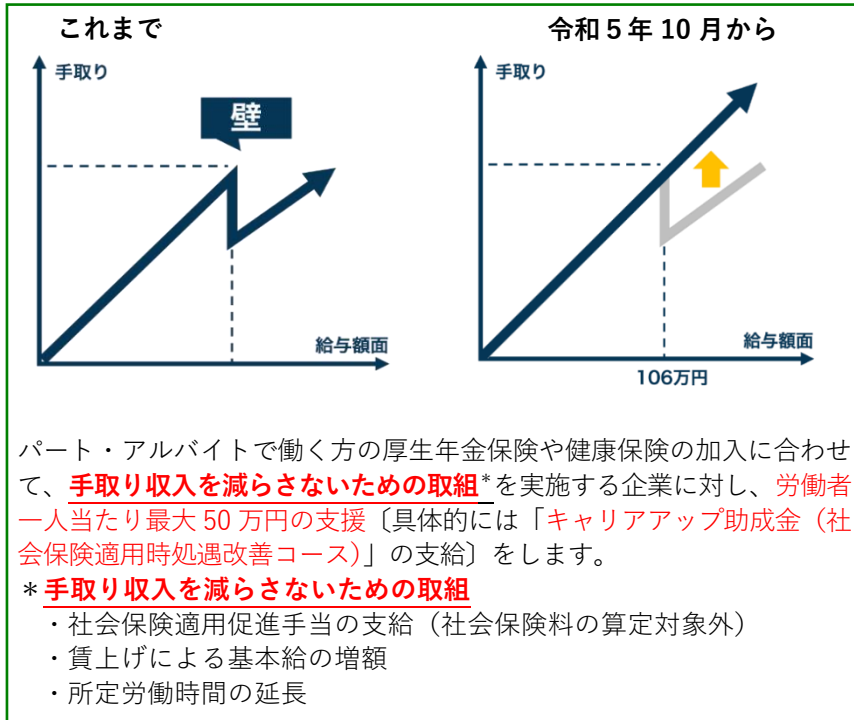
2024/1/4

● 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）



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。

……「106万円の壁への対応」の概要(首相官邸HPの資料)…… その概要を確認しておきましょう。



★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。



**ブレインスターユーザー会&懇親会**  
4年ぶりにブレインスター主催のユーザー会を熊本城ホールにて開催いたしました。当日は強風と冷たい雨が降る中でしたが、100名以上のご参加を頂きました。

「無期転換ルールの見直しと労働契約関係の明確化」

「パワハラ対策とメンタルヘルス不調者対応」—代表上田

3時間を超える講義にも関わらず、皆さん熱心に聞き入られていました。内容は難しいと思われませんが、どの職場にも必須の労働契約!「知らな

かった!」では済まされません。またメンタルヘルスの不調の方の対応は、後手後手に回ってしまう前に、休職についての説明や同意書等の必要性について詳しい講義がありました。

セミナー後の懇親会は、九州学院チア部の総勢24名による明るく元気な応援で幕を開け、メディカルフィットネスのファーバプロさんによる「腰痛、肩こりのストレッチ」には、すべてのお客様が立ち上がって参加されました。その後も恒例の空くじ無しの『くじ引き』は、大盛り上がりとなりました。

創業から今まで支えていただいたすべての皆様に感謝の一日でした。



満員御礼



七十二候の暦(こよみ)

12月22日~12月26日頃



**及東生(なつかれくさしょうず)**  
「なつかれくさ」は靱草(うつぼぐさ)のこと。この時期に芽を出して少しずつ茎を伸ばし、夏になると花が枯れて黒くなってしまいます。みんなが同じペースじゃないですね!



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp



## 「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

- 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った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はいかがでしょうか？

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うれいかもしれません。ハラスメント対策(研修の実施など)についても、お気軽にご相談ください。

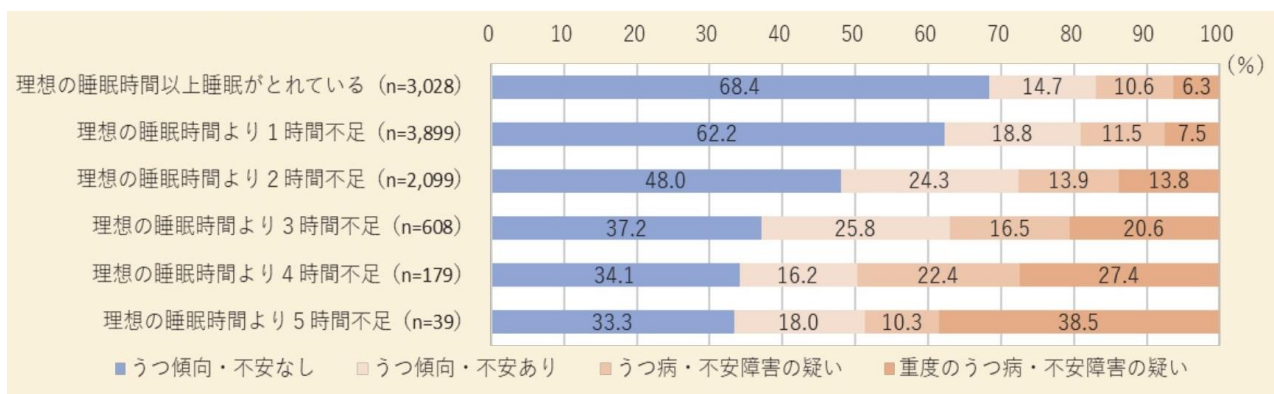
## 「令和5年版 過労死等防止対策白書」が公表されました

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。

### ＜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、主観的幸福度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)



- 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、ブレインスターでは、いろいろなメニューを揃えています。詳しくは担当者へお問い合わせください。

## 「人事制度や雇用慣行を変える必要性がある」と 感じている企業は 61.5%

### ～リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査」

#### 2023 人事制度／人事課題 編」より

デジタルテクノロジーの発展や、消費者ニーズの多様化、また予期せぬパンデミックの発生等で、ビジネスを取り巻く環境は、とてつもないスピードで変化しています。株式会社リクルートが人事制度や人材の活用をテーマとしたアンケート調査を人事担当者向けに実施し、その結果が公表されました。従業員規模 30 人以上の企業に勤める 2,761 人が集計対象となっています。

#### ◆調査結果のポイント

○「事業戦略やビジネスモデルを変化させる必要性を感じている」…60.0%

○「3年前と比較して人事管理や人材活用の難易度が高まったと感じている」…34.6%

○「人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じている」…61.5%

その理由として、①既存従業員のモチベーションを高めるため (57.7%)、②組織の多様性を高めるため (41.0%)、③採用市場で自社が必要とする人材の確保が難しいため (40.6%) と回答しています。

○「環境変化に応じて人事制度や雇用慣行の適応ができていない」…42.8%

と回答した企業は、「従業員規模 1,000 人以上、グローバルでもビジネス展開、設立 20 年以内」の割合が 5 割以上でした。

#### ◆現在、人事課題だと感じているもの

具体的に、企業の人事担当者が「現在、人事課題だと感じているもの」を聞いたところ、「次世代リーダーの育成 (37.6%)」、「従業員のモチベーション維持・向上 (35.0%)」、「管理職のマネジメントスキル向上 (31.0%)」が上位に並びました。

ほかにも、「中途採用・キャリア採用の強化 (26.9%)」、「若手社員の定着率向上 (25.2%)」など、人材確保につながる項目が選択されることから、深刻化する人手不足への課題が見えてきます。

ビジネス環境にも、自社にも合った人事制度の見直し・検討・運用が期待されます。

【株式会社リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023～人事制度／人事課題編」】

## 年次有給休暇の取得が過去最高に ～厚生労働省「令和5年度就労条件総合調査」

### ◆年次有給休暇の取得率が初の 6 割超え

厚生労働省の令和 5 年「就労条件総合調査」結果によると、令和 4 年の年次有給休暇の付与日数の平均は 17.6 日 (前年調査 17.6 日)、実際に取得した日数は 10.9 日 (同 10.3 日) で、平均取得率は 62.1% (前年比 3.8 ポイント増) と初めて 6 割を超え、昭和 59 年以降では過去最高となりました。

産業別にみると、郵便局、農業協同組合等の「複合サービス事業」が 74.8% と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が 49.1% と最も低くなりました。

政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和 3 年 7 月 30 日閣議決定)において、令和 7 年までに年次有給休暇取得率を 70% 以上とすることを目標に掲げています。

### ◆有給休暇の取得率を上げるためには？

厚生労働省は、毎年 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するための集中的な広報を行っています。

今年も、リーフレットにて「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の活用方法について紹介しました。

平成 31 年 4 月に年次有給休暇の年 5 日取得義務が施行されて以来、年次有給休暇の取得率は過去最高となりましたが、政府の目標の 70% には及ばない状況です。

年次有給休暇の取得率を上げるにはどのような取組みが必要なのか、取得のすすまない企業は厚生労働省の年次有給休暇取得促進特設サイト等を参考にしながら検討する必要があります。

【厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査の概況」】

人口減少により、今後人材を確保できない企業は事業継続が困難になっていきます。時代にあった働く環境を整備することは避けて通れません。企業には色があり、十人十色、課題もさまざまです。

働くルールを明確にしたい！ほしい人材を明確にしたい！従業員が自ら成長するのを支援する人事制度を構築したい！研修制度を設けたい！ブレインスターは、皆様が抱えている課題解決に向けてこれまで色んなご提案をし、支援してまいりました。特にハラスメントの問題は組織風土を悪化させ離職率の増加にも繋がる問題です。第三者ヒアリング等も行っています。今後会社や施設をどのようにしていきたいのか。あらためて一緒に考えてみませんか？3年後、5年後、10年後のありたい姿になるための組織づくりを人事の制度を利用しながらお手伝いさせていただきます。新年に向けて人事制度を導入してみたいと思われる方は、コンサルティング事業部へご連絡ください。 電話：096-234-6560