



人事・労務に役立つ NEWS



社会保険労務士法人レガリア

〒103-0027 東京都中央区日本橋 1-16-3

TEL:03-6263-2246 FAX:03-6263-2247

12
2023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>発給</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）） 労働者全般に関する項目 </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> </table>	発給	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）） 労働者全般に関する項目	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
発給	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）） 労働者全般に関する項目												
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												
	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。												

★「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

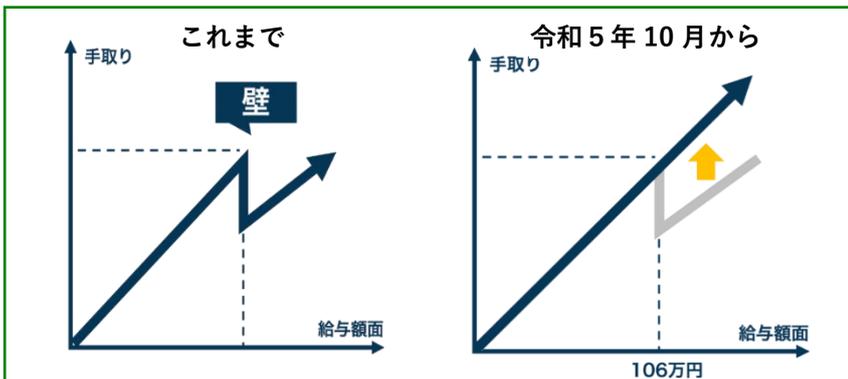
重要・
要チェック

「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）

……「106万円の壁への対応」の概要（首相官邸HPの資料）……



パート・アルバイトで働く方の厚生年金保険や健康保険の加入に合わせて、**手取り収入を減らさないための取組***を実施する企業に対し、労働者一人当たり最大50万円の支援〔具体的には「**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〕をします。

* **手取り収入を減らさないための取組**

- ・ 社会保険適用促進手当の支給（社会保険料の算定対象外）
- ・ 賃上げによる基本給の増額
- ・ 所定労働時間の延長

★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、受給できる場合があります。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いいかもかもしれません。

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。

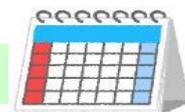
お仕事
カレンダー
12月

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）



弊社は、法人向けスマートロック「Akerun」で一躍著名となりました株式会社フォトシンス様と業務提携致しました！
勤怠管理システムとの連動により業務効率化が図れる商品となりますので、ご興味のあるクライアント様は是非お問い合わせください！

【個人情報保護法の対策に！】工事不要・初期費 0 円~の「Akerun 入退室管理システム」



The banner features a blue background with white and yellow text. On the right, there is a photograph of the Akerun smart lock hardware and a hand holding a smartphone displaying the Akerun mobile app interface. The app shows a lock icon and a '開錠' (unlock) button. The Akerun logo is visible in the top right corner of the image area.

個人情報保護法の対策に

初期費用 0 円、
工事不要のスマートロック

Akerun 入退室管理システム

クライアント様

社会保険労務士法人レガリア Akerun 担当の中村です。
今回は、法人向けスマートロック「Akerun 入退室管理システム」のご紹介です。

近年、個人情報漏洩のニュースを耳にすることが増えてきていますが、
「個人情報保護法」の具体的な罰則についてご存知でしょうか？

個人情報のデータ漏えい、滅失、個人情報データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じないと、罰金・罰則
が課されます。

特に「措置命令違反」の場合、罰金が 30 万円以下から 1 億円以下に引き上げられています。

個人情報データの安全管理のために必要かつ適切な措置の代表的な例として、
「IC カードなどを活用する入退室管理システム」の導入や
管理区域へ持ち込む機器の制限などが挙げられています。

「個人情報保護」の対策として入退室管理システムの導入を検討してみませんか？
「Akerun 入退室管理システム」は、工事不要・初期費 0 円~で導入ができます！

=====

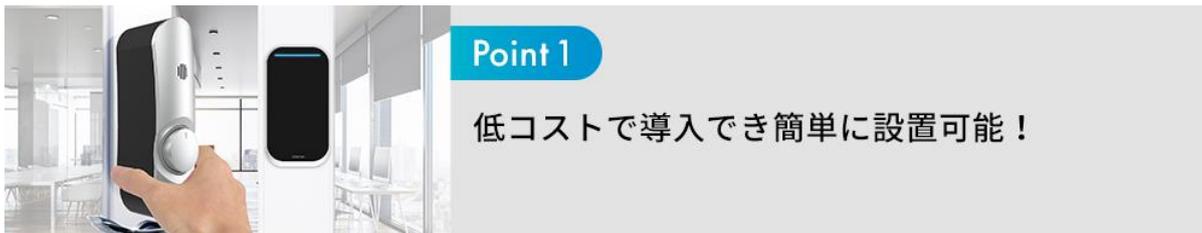
個人情報保護法の対策に！

Akerun 入退室管理システムの資料はコチラ

=====

「Akerun 入退室管理システム」で解決できること

=====
◆Point 1◆低コストで導入でき簡単に設置可能！
=====

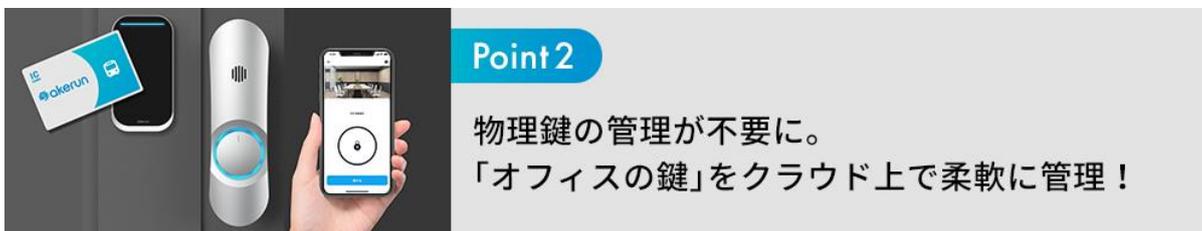


ドアのつまみ(サムターン)に上から貼り付けるだけで利用できるため、工事不要で後付けで簡単に設置可能な入退室管理システムです。

そのため、初期費用は 0 円~でご利用可能で、一般的な入退室管理システムの高額な初期費用を抑えることが可能です。

また、クラウド型のため、ビジネスのニーズに合わせた機能追加やアップデートも自動的に反映されることから、常に最新のバージョンでご利用いただくことが可能です。

=====
◆Point 2◆物理鍵の管理が不要に。「オフィスの鍵」をクラウド上で柔軟に管理！
=====



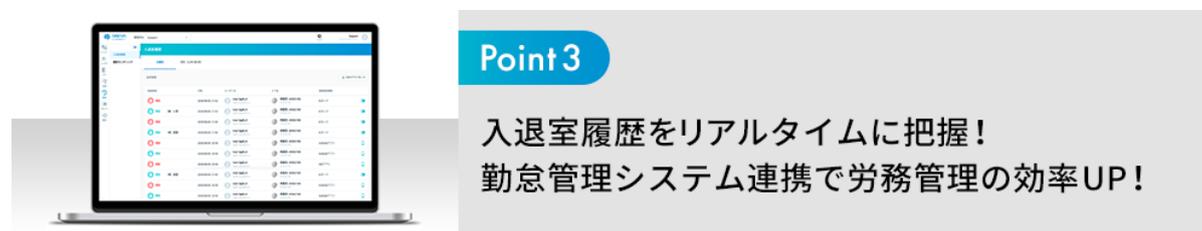
社員証や交通系 IC カード、スマートフォンなどを「合鍵」として登録できるため、物理鍵が不要となります！

曜日や時間帯ごとの鍵の権限を設定したり、遠隔で合鍵を発行・剥奪することも可能です。

設定した鍵の権限はリアルタイムで反映されます。

「オフィスの鍵」をクラウド上で柔軟に管理することができます。

=====
◆Point3◆入退室履歴をリアルタイムに把握！勤怠管理システム連携で労務管理の効率 UP！
=====



誰が、いつ、どのドアを入退室したか、ログがクラウドに残り続け、さらに履歴のメール通知機能により、日々の入退室状況を把握できます。

勤怠管理システムなどとシステム連携をすることで入退室履歴のさらなる活用が可能になり、労務管理工数などを低減！

日々の労務管理業務を効率化し、働き方改革をサポートします。

取付診断をご用意！

実際に設置できるかわからない、という方に向けて、無料の取付診断をご用意しております！
指定のお写真をご用意いただくだけで診断が可能となります。
詳しくは一度お問い合わせください。

【問い合わせ先:署名】

社会保険労務士法人レガリア

Akerun 担当:中村

お問い合わせ先:nakamura@legarea-sr.com