



相談しやすい、分かりやすい  
信頼と安心をお届けします

# きりん通信No.102

発行：きりん人事労務管理事務所

〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <https://www.sr-kirin.jp/>

e-mail : [kirin@sr-kirin.jp](mailto:kirin@sr-kirin.jp)

2024年(令和6年)4月号

4  
2024

重要

## 労働条件通知書の明示のルールが変わりました

労働条件通知書は、書面で交付する事が雇い主の義務となっています。令和元年にFAXやメールなどで明示する事も出来るようになりました。この頃から、小規模・中小企業でも書面で交付する習慣が根付いてきたように感じています。かねてよりお伝えしておりますが、今月から新ルールが適用となります。

給料の決定方法についても、社長の主観・感覚で決定するのではなく、一定のルールに基づいて決定される仕組みがあると、社員のモチベーションも上がる効果があり、社長のメッセージも伝わります。

……労働条件通知書 絶対的記載事項と相対的記載事項……

### 必ず明示しなければならないこと

原則、書面<sup>(※)</sup>で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

何書くの？



定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

### 新たに追加された項目

1. ③に加え、就業場所・業務内容の変更の範囲【全労働者】
2. ①有期雇用契約に更新回数または期間に上限がある場合は上限【有期契約労働者】
3. 法律に基づく5年経過無期転換申込権の発生と転換後労働条件の内容【有期契約労働者】

……労働契約の内容の変更……

健労契法8条は、労働者と使用者の合意により労働条件を変更することができる旨を規定しています。今回は、労働契約の内容の変更について解説します。



### 労使の合意

労契法第8条により、労働条件はいつでも**労使の合意**があれば変更が出来ます。のちのトラブルを避けるため、変更の際には雇用契約書を交わします。

### 就業規則改定により労働契約変更

労契法第10条により、使用者は労働者と**合意することなく**、就業規則を変更することにより、労働条件を変更する事が出来ます。

★変更の内容が労働者に不利益な場合は、不利益の程度、変更の必要性、内容の相当性、労使交渉の状況などの事情に照らし、**合理的である**ことが要件

## 法改正

# 障害者雇用率決定(令和6年4月～) 社員40名以上の企業は雇用義務

障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げなどや支援策の強化が実施されることが決まりました。障害者雇用率が段階的に引き上げられます。〔令和6年4月から段階的に施行〕

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<b>2.5%</b> ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	<b>40.0人以上</b>	37.5人以上

### ▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)



障害者雇用義務の判断は、事業所単位ではなく、企業全体の人数で判断されます。業種により「除外率」が設定されており、例えば建設業、運送業など危険を伴う業種には、20%の除外率が設定されますので、令和6年度は48人までは義務が生じません。(令和7年4月以降は、除外率が引き下げられます。)

また、障害者雇用が義務となっている企業が、初めて障害者を雇用する場合には、ファーストステップ奨励金(現在の支給額は100万円)を申請対象となります。

特に、新たに「障害者を雇用しなければならない対象事業主」となる可能性がある場合(常時使用する労働者数が40人前後である場合)には、無視することができない改正です。

## 助成金情報

### 令和6年度 の助成金情報

令和6年度の雇用関係助成金に関する情報が公開されています。活用しやすい助成金をご紹介します。来月から各助成金について、少し詳しくお伝えします。ご興味があれば遠慮なくお尋ねください。

#### 業務改善助成金

- 【支給額】設備投資等の75%~90%・60万円~600万円
- 【主な支給要件】事業所場内の最低賃金引上げ
- 【主な支給対象】設備投資・人材育成・教育訓練・コンサルティングなど

#### 働き方改革 時短・年休

- 【支給額】設備投資等の75%~80%・25万円~250万円(賃上加算最大480万円)
- 【主な支給要件】36協定の残業時間上限縮減/計画有給導入/時間有給+特別休暇制度導入
- 【主な支給対象】設備投資・研修費用・就業規則、労使協定作成費用・労務管理ソフトなど
- ★運送業、建設業、医業は支給額増額

#### 働き方改革 勤務間インターバル

- 【支給額】設備投資等の75%~80%・50万円~120万円(賃上加算最大480万円)
- 【主な支給要件】勤務間インターバル制度導入
- 【主な支給対象】設備投資・研修費用・就業規則、労使協定作成費用・労務管理ソフトなど
- ★運送業、建設業、医業は支給額増額

#### キャリアアップ 正社員化コース

- 【支給額】一人あたり80万円(年間上限20名) 初回制度導入20万円加算
- 【主な支給要件】キャリアアップ計画の認定を受け、非正規社員を正社員に転換させる

※ その他、仕事と家庭の両立支援(育児休業など)に関する助成金や人材育成費用に関する助成金、定年年齢引き上げに関する助成金などがあります。ご興味があればお問合せ下さい。

### ◆アウソニウスの名言◆ 大変な仕事だと思っても、まず、とりかかってごらん下さい

#### 「仕事に手を付けた」それで半分の仕事は終わってしまったのです

とっかかりが難しい仕事は誰にでもあると思います。なんとなく手が付けられずに端によけてしまう。そのうち期限が迫ってくると、どんどんその仕事は重さを増していきます。

「始めさえすれば、8割成功したのと同じだ」「始めは全体の半ばである」多くの偉人が似た言葉を遺しています。今月は、310年にガリア(現フランス)に生まれた教師・著述家アウソニウスの名言をご紹介します。1600年以上も昔に語られた言葉が今もなお生きている。どんなに技術が進歩しても、人間の本質はいつの時代も変わらないという事なのでしょう。