



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# 事務所通信

発行:CAPコンサルティングオフィス  
代表 若田邦男

TEL 06-6110-7611 携帯 090-3946-5418

5

2024

重要

## 令和6年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和6年度がスタートしました。4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

.....令和6年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック.....

### □ 障害者の法定雇用率の引き上げ【主な対象者：事業主、障害者】

令和6年4月1日から法定雇用率を引き上げる（今後、段階的に引き上げ）。

例）民間企業では、次のように引き上げ

・これまで「2.3%」→令和6年4月から「**2.5%**」→令和8年7月から「2.7%」

### □ 時間外労働の上限規制【主な対象者：旧適用猶予事業・業務に従事する労働者とその使用者】

これまで時間外労働の上限規制が適用猶予されてきた次の事業・業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制を原則として適用する。

・ 工作物の建設の事業	・ 医業に従事する医師
・ 自動車運転の業務	・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

### □ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の適用

【主な対象者：自動車運転の業務に従事する労働者とその使用者】

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間、休息期間等を定めた自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）を適用する。

### □ 労働条件明示事項の見直し【主な対象者：すべての使用者と労働者】

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加するとともに、労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省のモデル労働条件通知書の様式も変更されています。

### □ 裁量労働制の改正【主な対象者：裁量労働制適用労働者・導入事業場】

令和6年4月1日から、専門業務型裁量労働制における本人同意の導入や、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置のメニューの追加といった制度の適正化等に関する改正省令等を施行する。



★今一度確認していただき、全く対応していない、対応に不安があるなどの際は、気軽にご相談ください。

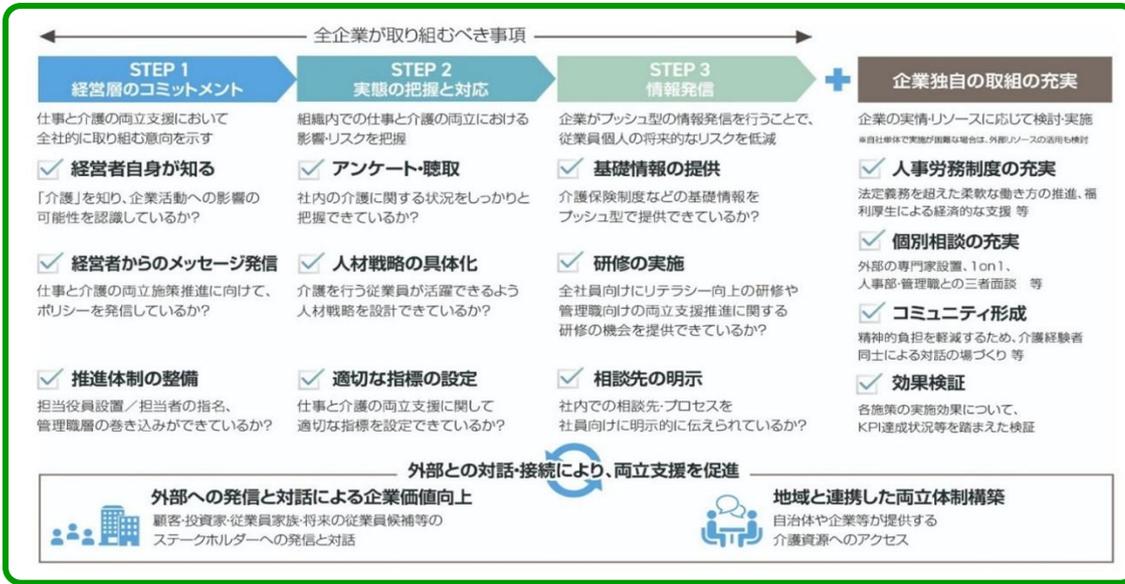
要チェック

## 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表(経産省)

超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向にあり、2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円にのぼると試算されています。そんな諸課題への対応として、経済産業省が、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けのガイドラインを初めて策定しました。その狙いを確認しておきましょう。

.....「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の狙い.....

- 仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。
- 一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。
- このガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています（次ページ図参照）。



★なお現在、育児介護休業法の改正が予定されており、令和7年4月1日からは介護両立支援制度の「個別周知や情報提供、雇用環境整備」が全ての企業に義務化される動きになっています。ガイドラインの詳細をお知りになりたい場合は気軽にお声掛けください。

**重要改正 厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック**

令和6年4月1日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。また、国税庁から、電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。これらを確認しておきましょう。

.....令和6年4月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など.....

厚生労働省のモデル労働条件通知書（一般労働者用：常用、有期雇用型）の一部

労働条件通知書	
(一般労働者用；常用、有期雇用型)	
期	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 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ] 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例の対象者の場合】 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～年 月 日）（上限10年） 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） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 年月日～ 年月日）

(赤字の部分が労働基準法施行規則などの改正に伴う変更箇所)

＜国税庁の見解（「労働条件通知書」をメールで送信→電子取引データに該当するか？）＞

□ 従業員の雇用に際して相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第2条第5号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

★まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。

**お仕事  
カレンダー  
5月**

5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あとがき◆今日からGW。27日土曜日から休みなら最大10連休！ 昨年の4/29GWの初日にお遍路を始めました。絶好の季節なのですが、今年は公私ともに忙しいうえに、高知、愛媛の地震もあり、延期することになりました。溜まった仕事を片付けます（泣） 皆さん、法改正大丈夫ですか？