

# ぎふ労働局通信



2024

3

岐阜労働局・労働基準監督署・ハローワーク

年収の壁対策として  
労働者1人につき**最大50万円**助成します！

キャリアアップ助成金

労働者にとって、  
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。  
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

↓  
事業主の皆様  
人手不足の解消へ！



○年収の壁突破・総合相談窓口  
(フリーダイヤル・無料)

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

くわしくはこちら



## 時間外・休日労働に関する協定届(36協定届)の様式が追加・変更されます！

令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が全面適用となります。  
これに併せて、これまで上限規制の適用が猶予されていた業務等について、  
時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)届の様式が追加・変更されます。



くわしくは  
こちら



この表に記載された業務以外の一般業務		新技術・新商品の研究開発業務	
月45時間以内	様式第9号	月45時間以内	様式第9号
月45時間超	様式第9号の2	月45時間超	様式第9号の3
自動車運転者		建設業	
月45時間、年360時間以内	様式第9号の3の4	◆災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合	
月45時間、年360時間超	様式第9号の3の5	月45時間以内	様式第9号
医師		月45時間超	様式第9号の2
一般条項	様式第9号の4	◆災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合	
特別条項	様式第9号の5	月45時間以内	様式第9号の3の2
		月45時間超	様式第9号の3の3

★令和6年4月1日以降の期間を対象とする36協定は、  
新たな様式で所轄の労働基準監督署に提出してください。

★右上の労働保険番号、法人番号の記載も忘れずに！

時間外労働  
休日労働  
に関する協定届

労働保険番号

法人番号

## 2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と  
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の  
締結時と更新時

2. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容  
併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

無期転換ルール※に基づく  
無期転換申込権が発生する  
契約の更新時

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に  
応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働  
に説明するよう努めなければならないこととなります。



労働条件明示のルールが  
変わる！労働条件明示  
i 5章 G は適用(1)の

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

# 令和6年4月から 募集時などに明示すべき労働条件が 追加されます！

令和6年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。

## ★追加される明示事項★

- ① 従事すべき業務の変更の範囲
- ② 就業場所の変更の範囲
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準  
(通算契約期間または更新回数の上限を含む)

くわしくは  
こちら



労働条件の明示に関する詳細情報はこちら

## 働き方・休み方改善

## ポータルサイトを活用して

働きやすい、休みやすい

職場をつくりませんか？

「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断や他社の取組事例などが掲載されています。働きやすい職場づくりのために活用してみませんか？

## 働きがいのある 職場づくりのために



働きがいに関する概念として、最近注目度が増している「エンゲージメント」について、その概要や企業がエンゲージメント向上に取り組む意義、具体的な取組事例を紹介するリーフレットを作成しました。働きがいがある職場づくりのヒントに、ぜひご活用ください。



くわしくはこちら  
働きがいのある職場づくりのために  
働きがいに関する概要や意義、具体的な取組事例を紹介するリーフレットを作成しました。

## アルバイトの労働条件を確かめよう！

春は、入学などで学生のアルバイトの採用が多くなる季節です。アルバイトの労働条件について、一度確かめてみませんか？

- ① アルバイトを雇うときにも、書面による労働条件の明示が必要です
- ② 学業とアルバイトの両立ができるようなシフトを適切に設定しましょう
- ③ 学生アルバイトの労働時間を適正に把握しましょう
- ④ 商品を強制的に購入させることはできません  
また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません
- ⑤ アルバイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額などを定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません

★労働条件の悩みの解消や労務管理の改善に役立つ情報を掲載中！



★平日夜間、  
土日も相談  
できます



労働条件 相談ほっとライン  
**0120-811-610**  
月～金：午後5時～午後10時  
土日・祝日：午前9時～午後9時  
※年末・年始(12月29日～1月3日まで)は除く

## 中小企業退職金共済制度

加入企業数 **37万9千所** 加入従業員数 **362万人** 運用資産額 **5兆3,309億円**

中小企業の従業員のための  
**国の退職金制度、あります！**

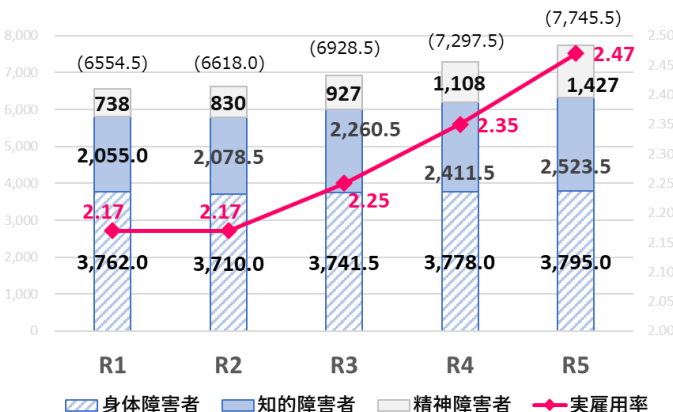
## データで見る「ぎふの労働」—障害者の雇用者数は7,745.5人（過去最高を更新）—

令和5年 障害者雇用状況の集計結果

くわしくはこちら

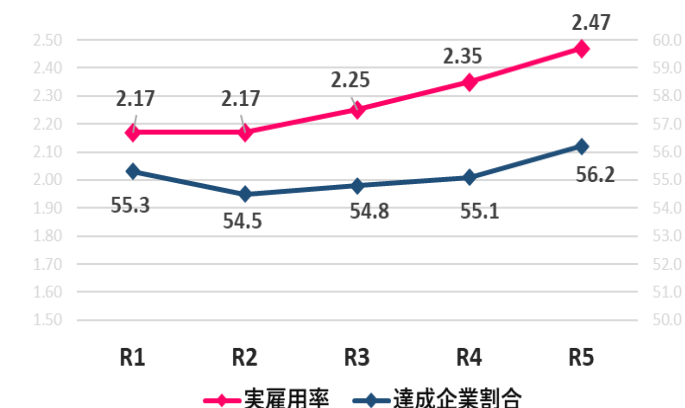
○雇用障害者数は、7,745.5人（前年比 6.14%増加）  
過去最高を更新

<民間企業> 法定雇用率はR1～2は2.2%、R3～2.3%



○実雇用率は 2.47%と前年比 0.12ポイント  
上昇【全国 2.33%】

○法定雇用率達成企業の割合は 56.2%  
と前年比 1.1ポイント上昇【全国 50.1%】



労働条件の明示に関する詳細情報はこちら