

労働相談 Q&A



寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q1 労働条件の明示ルールが変更されるということですが、具体的にはどうなるのですか？

A1 来年(2024年)4月から、以下のように変更されますので、留意が必要です。

1 すべての労働者に対する明示事項

(1) 就業場所・業務の変更範囲の明示

労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、「雇入れ直後」の就業場所・業務内容に加え、これらの「変更の範囲」(将来の配置転換などで変わり得る就業場所、業務の範囲)についても明示が必要になります。

2 有期契約労働者に対する明示事項等

(1) 更新上限の明示

有期労働契約の締結時と契約更新時に、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

(2) 無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新時に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

* 無期転換とは…有期労働契約が更新されて契約期間を通算した期間が5年を超える場合は、労働者が現在の有期労働契約の契約期間の満了日までに申込みをすると、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されます。

(3) 無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新時に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。他の通常の労働者(正社員等)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。

* 詳しくは、厚生労働省ホームページの「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」をご覧ください。

Q2 年収の壁の改善がなされたそうですが、内容を教えてください。

A2 本年(2023年)10月から、以下のとおり改善が図られています。

1 106万円の壁への対応(就業人員が101名以上の会社では、年収が106万円以上となることで、厚生年金、健康保険に加入するため保険料負担を避け、就業調整してしまうこと。)

(1) キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間労働者1人当たり最大50万円を助成。

(2) 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

労働者が新たに社会保険の適用となった場合に支給した社会保険適用促進手当について、保険料の算定に考慮しません。

2 130万円の壁への対応(年収130万円以上となることで、社会保険の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまうこと。)

(1) 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

一時的な収入増等は、事業主の証明を添付することで被扶養者のまま認定されます。

* 詳しくは、厚生労働省ホームページの「年収の壁・支援強化パッケージ」をご覧ください。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

相談先 宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡)

宮崎県中小企業労働相談所

検索

お問合せ先 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL:0985-26-7106