

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

2024年から何が変わる？ 労働条件明示ルールと 社会保険適用範囲拡大



使用者は労働契約を締結する際に労働者に対して労働条件を明示しなければなりません。2024年4月からの改正により、新たに明示事項が追加されます。改正の目的としては労使間の認識のズレや、有期契約労働者の無期転換をめぐるトラブルを未然に防ぐことが挙げられます。

また、2024年10月から社会保険の適用範囲が拡大されます。適用範囲の拡大により、年金財政の改善、将来の年金給付水準を向上させる目的があり、現行の社会保険制度を時代に合った制度にするために必要不可欠な改正です。

I 労働条件明示の改正

Q 2024年4月から改正される労働条件の明示内容とは何ですか？

A 従前からの労働条件に加えて、次の四つの項目が追加されました。

【対象：すべての労働者】

①就業場所・業務の変更の範囲

②更新上限の有無と内容

【対象：有期契約労働者】
(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)

+更新上限を新設・短縮する場合、その理由をあらかじめ説明すること

③無期転換申込機会

④無期転換後の労働条件

+無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

Q どのように記載したらいいのですか？

A 以下のような記載例になります(下記二次元コード参照)。



就業場所・業務内容の変更の範囲については、将来のキャリアプランを明確にするために、正社員を含めたすべての労働者に明示する必要があります。また、雇用時点で明確でない場合は、想定可能な範囲まで記載する必要があります。

更新上限の有無と内容は、有期労働契約の通算契約期間または更新回数

上限を記載します。

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込権会)の明示が必要になります。

Q 無期転換申込権とは何ですか？

A 次の①から③までの要件を満たす有期契約労働者が、無期転換申込権を行使できます。「①同一の使用者との間に締結されている」「②2回以上の有期労働契約がある」「③通算契約期間が5年を超えている」このような場合には、有期契約労働者は、使用者に対して、期間の定めのない労働契約(以下、無期労働契約)への転換を申し込むことができ、その場合は無期労働契約に転換します(図参照)。労働者が申し込むば、使用者の意思に関わりなく無期労働契約に転換します。したがって使用者は労働者からの申し込みを拒むことはできません。

II 社会保険の適用範囲の拡大

Q 社会保険の適用範囲の拡大による加入要件について教えてください。

A これまで短時間労働者は、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である者が社会保険の加入要件とされてきました。2024年10月から法改正によって、短時間労働者に対する社会保険の加入要件はさらに拡大することが決まっています。次の①から⑤までのすべての要件を満たす方が適用対象となります。

①従業員数50人超(51人以上)規模

②週の所定労働時間20時間以上

③雇用期間2カ月超が見込まれる

④賃金月額が8・8万円以上(年収106万円以上)

⑤学生でないこと

社会保険の適用範囲の拡大に伴い、資格取得手続きや給与支払いの際に社会保険料の控除が必要になります。

従業員雇用時の労働条件の明示や、社会保険の適用に関して不明な部分があれば、仙台商工会議所の窓口専門家等への相談や、厚生労働省のホームページを確認するなどして、しっかりと対応していきましょう。

【回答】当窓口専門家

遊佐総合法律事務所(青葉区上杉)

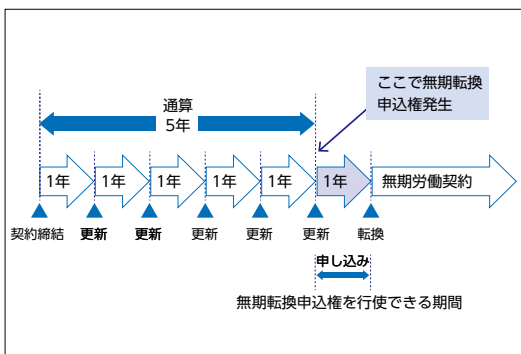
社会保険労務士・

司法書士・行政書士

遊佐 慎一郎氏



図. 無期転換申込権の発生時期



引用元: 厚生労働省ホームページ