

労働法講演会のご報告と御礼

10月12日、当所の労働法講演会を開催させていただきました。

4年ぶりの開催となりましたが、顧問先・会員事業所の多くの皆様にお越しいただき、本当にありがとうございました。

講演会は、次のような内容でした。

1. アフターコロナの労働実務
2. テーマ1 「民法改正が労働に与える影響と近時の労働法分野の状況について」
3. テーマ2 「パワーハラスメントが企業に与える影響について」
4. テーマ3 「2024年労働条件明示のルール変更について」

特別講師：弁護士法人久屋総合法律事務所 代表
愛知大学大学院法務研究科 教授 川崎 修一（弁護士）

講師：相談役 青山 直希 主任 右近 弘子

— 令和5年 労働法講演会の風景 —



「年収の壁」への当面の対応策

厚生労働省は、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むことになりました。

【当面の対応策の概要】

◇106万円の壁への対応

①キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、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、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

②社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

◇130万円の壁への対応

①事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

◇配偶者手当への対応

①企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

1. 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表するとともに、
2. 中小企業団体等を通じて周知する。

また、厚生労働省のホームページ (https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html) には、施策の詳細やQ&Aが掲載されていますので、ご覧ください。

労働条件明示のルール変更 Q&Aを公開

先日の労働法講演会でもテーマに取り上げました、2024年4月から改正となる「労働条件明示のルール変更」について、厚生労働省から詳細やQ&Aが公表されました。

制度改正のポイントについては、ラコン通信4月号でも取り上げています

改正まで半年を切りましたので、お早めにご確認ください。

☆ 今年の講演会は、特別講師として、弁護士法人久屋総合法律事務所の代表である川崎修一先生をお招きし、弁護士の立場からお話いただきました。

皆様からは、『タイムリーな話題で早速検討したい』『勉強になった』との感想が聞かれました。

来年（令和6年）も、10月に同会場での開催を予定しております。

☆ 今年も早いもので、残り2カ月となりました。これから年末が近づき、忙しい季節になりますが、体調に気を付けながら、職員みんなで力を合わせて業務に取り組んでいきたいと思っております。

鉛筆子