事務所ニュース

発行人
社会保険労務士法人
ふくる
発行編集責任者
高橋寿夫

建設業にての時間外労働
四月からは猶予期間が終了し
他業種なみに

これまで建設業の時間外労働については、上限規制の適用が猶予されていましたが、令和六年四月一日からはこの可能となっていました。制限無くなり、他の業種と同様の規制が適用されることとなりました。

他の業種と同様とすると内容は次の通りです。

・一年間では時間外労働は七二〇時間以内

・一ヶ月では時間外労働と休日労働の合計が一〇〇時間未満

・二ヶ月～六ヶ月の時間外労働とそれぞれの月の平均時間は八〇時間以内

・休日労働を合わせた月四五時間を超すことが出来る回数は年六回を限度とし、時間外労働は月四五時間を超すことが出来る

ここで言う時間外労働の計算には法定休日（週一回の休日）の労働を除いた他の休日の労働も含まれます。

健康保険料率
引き下げ

令和６年３月１日
改正

本人負担率

健康保険
千分の　４８.１５

介護保険
千分の　　８.０

厚生年金は変わらず
千分の　９１.５

控除は、
給与：４月支給分から
賞与：３月支給分から

定年退職者を新規に期間雇用
無期転換ルールの適用は？

高度専門職や定年到達後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者を含む）については、都道府県労働局長の認定を受けた場合、無期転換ルールが適用されない特例が設けられています。

これでは引き続き雇用できる者を過ぎない定年を新規に有期雇用をした場合はどうなるのでしょうか。これについては何らの法規定はありません。ということは原則の無期転換ルールが適用される、ということになります。

具体的には、例えば定年を六〇歳としている会社で、他社を退職した六一歳の者を有期契約で雇用した場合、そのままでは六六歳以後に無期転換申込権が発生します。

ということはこの権利を行使した者についてはその後は無期雇用となり、年齢制限無く雇用が続くことになります。トラブルの発生が予想されます。

これを解決する方法としては、就業規則にこうした定年々齢後の者を新規雇用した場合の取り扱いを定めておき、労働条件通知書にもこの旨を記載することが良い方法となります。

労働条件通知書
明示事項が追加

労働者を雇用するとき及び有期雇用労働者の契約更新のときは労働条件を明示する必要がありますが、令和六年四月一日からはその明示する内容に次の事項が追加されることになりました。

一、全ての労働者に対して

・就業場所
・業務変更の範囲

二、有期雇用労働者に対して

・更新上限の有無
・無期転換申込権が発生する時期その権利内容
・無期転換申込権が発生した者に対する無期転換後の労働条件

雇用契約期間
六〇歳未満については最長三年

雇用期間の定めをする場合、六〇歳未満については最長三年、六〇歳以上については同五年までは可能となっています。

ただし、一定の事業の完了を期すものや、高度な専門的知識を必要とする業務に就く場合は、年数の制限はありません。

最短期間については、制限はありません。

有期雇用契約者に対する
無期転換ルールとは

有期雇用が申出によって無期雇用に変更となることを言います。これには次の要件があります。

1、二以上の有期労働契約の通算契約期間が五年を超していること

2、現に五年を超すこととなる契約期間内で就労中であること

3、2の期間内に事業主に申し出ること

4、申出があった場合、事業主は拒否できないこと

5、申し出た日の属する契約期間の終了翌日から同一の労働条件にて無期雇用に変更となること

つまり、一年更新の場合は更新四回で丁度五年となり、申出が出来るのは次の五回目の更新（勤務期間が五年超）にはいってからとなります。

契約期間が二年の場合は二度目の更新期間中に五年を超すこととなりますので、更新した初日から申出ができます。