

- 「年収の壁」の対策、支援強化
- 適格請求書（インボイス制度）導入
- 労働条件明示のルールが改正

### ● 「年収の壁」の対策、3年間1人最大50万円の助成

厚生労働省が「年収の壁、支援強化パッケージ」を公表しました。これは、被用者保険の106万円の壁や、被扶養者認定130万円の壁への対策です。具体的な対策として、社会保険料適用時の手当支給や賃上げ、労働時間の延長などが行われる「社会保険適用時処遇改善コース」や、被用者保険適用に伴う手当支給についての措置が設けられます。また、被扶養者認定についても、事業主の証明によって引き続き認定されることが可能となりました。更に、配偶者手当見直しも推奨されています。従業員101人以上の企業での「106万円の壁」対策として、保険料を肩代わりする企業に対し、従業員一人当たり最大50万円の補助金を支給します。令和7年度までの時限措置で対象人数に上限は設けません（2023年10月から導入）。

#### 「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**(※)を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援をします。**

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給（社会保険料の算定対象外）  
・賃上げによる基本給の増額  
・所定労働時間の延長

#### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。**

- 詳細は以下の URL をご覧ください（厚生労働省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35882.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35882.html)

## ●適格請求書（インボイス制度）導入（国税局）

インボイス制度は、売り手が買い手に対して、正確な「適用税率」や「消費税額」及び「\*登録番号」を伝えるための「区分記載請求書」であり、売り手と買い手の間で交付と保存が必要とされています。買い手はインボイスの保存や特定の事項記載により仕入れ税額控除を受けることもできます（2023年10月1日から適用）。

\*税務署より適格請求書に必要な登録番号を取得した事業者のみが発行できます。

**インボイスの記載事項**

- ① 発行者の氏名または名称
- ② **登録番号**
- ③ 取引年月日
- ④ 取引の内容(軽減税率の対象品目である旨)
- ⑤ 税率ごとに区分して合計した対価の額および**適用税率**
- ⑥ **税率ごとに区分した消費税額等**
- ⑦ 受領者の氏名または名称

《インボイスのイメージ》

従来の区分記載請求書  
にも必要な項目

- ① 発行者の氏名  
または名称
- ③ 取引年月日
- ④ 取引の内容  
(軽減税率の対象品目である旨)
- ⑤ 税率ごとに区分して  
合計した対価の額
- ⑦ 受領者の氏名  
または名称

請求書

東京商店(株)御中 ② (株)大阪商事

2023年10月分 登録番号 T1234...

10月15日	割りばし	550円
10月15日	牛肉※	5,400円
⋮	⋮	⋮
⑤	合計	43,600⑥

(10%対象 22,000円 消費税2,000円)

(8%対象 21,600円 消費税1,600円)

※は軽減税率対象

インボイス制度導入前には  
記載の必要がなかった項目

- ② 登録番号
- ⑤ 適用税率
- ⑥ 税率ごとに区分した  
消費税額等

\*出所 東京商工会議所HP

●詳細は以下の URL をご覧ください（国税局HP）

[https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice\\_about.htm](https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice_about.htm)

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/pdf/020006-027.pdf>

## ● 労働条件明示のルール改正（厚生労働省）

厚生労働省は、10月12日、労働基準局長通達（基発1012第2号）を全国の労働局に発出し、この中で来春からのモデル労働条件通知書等を示しました。

2024年4月からは労働条件のルールが改正されます。現在は、労働条件に関するいくつかの項目を書面で労働者に明示する必要があります。それに加え、改正後は新たな項目が追加されます。改正後の明示項目は以下の通りです。

- ① 就業場所と担当業務の変更範囲の明示
- ② 有期契約の更新上限の明示。具体的な期間や回数が必要です。
- ③ 有期契約労働者から無期転換を希望する権利が生じた場合、次の更新のタイミングで無期転換が申し込む旨を明示する必要があります。
- ④ 無期転換後の労働条件の明示。労働条件が変更となる場合は、別途書面で提示が必要です。

### 最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	<b>(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務</b> …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) <b>契約の更新 有 (●●により判断する)</b> <b>更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回)</b> …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	<b>(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社</b> …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
時間外労働	あり (月平均20時間) <b>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。</b> 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。

●詳細は以下の URL をご覧ください（厚生労働省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001114167.pdf>