

細川 慈子
Aiko Hosokawa

安齋 美智代
Michiyo Anzai



主な人事・労務関連法改正のご紹介

➤ [Profile](#)

➤ [Profile](#)

2023年（令和5年）及び2024年（令和6年）に施行された又は現時点で施行予定の主な人事・労務関連法改正をご紹介します。

1 2023年（令和5年）施行分

(1) 割増賃金率引き上げの適用（2023年4月1日施行済み）

中小企業における月60時間超の残業について適用される割増賃金率が、既に適用されている大企業と同様に50%となりました。

(2) 賃金のデジタル化（2023年4月1日施行済み）

労働者の同意を得た場合、資金決済法に規定する業者のうち一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた業者（指定資金移動業者）のうち、当該労働者が指定するものの口座（スマホの決済アプリ等）に賃金を支払えるようになりました。

(3) 育児休業取得の状況の公表の義務付け（2023年4月1日施行済み）

育児・介護休業法の改正により、常時雇用する労働者が1000人超の事業主は、男性の育児休業の取得の状況（男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」）についてインターネット等で閲覧できるように年1回公表することが義務付けられました。

(4) 化学物質による労働災害防止（2023年4月1日施行済み。一部は2024年4月1日施行予定）

労働安全衛生規則等の改正により、化学物質管理体系の見直しや安全データシートを含む情報伝達の強化等が実施されます。

(5) 一人親方等の安全衛生対策実施（2023年5月1日施行済み）

労働安全衛生規則等の改正により、危険有害な作業（粉塵、アスベスト等）を行う事業者（一人親方等）に対しても労働者と同等の保護が図られるよう、一定の保護措置が義務付けられました。

(6) 船員の健康確保・労働災害防止（2023年4月1日施行済み）

船員法の改正により、常時50人以上の船員を使用する船舶所有者に対し、産業医の選任や、長時間労働者への医師による面接指導、ストレスチェックの実施が義務付けられました。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

2 2024年（令和6年）施行分

(1) 時間外労働の上限規制の適用（2024年4月1日施行予定）

これまで労働基準法上の時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設事業、自動車運転業務、医師等について、時間外労働の上限規制が適用されます。

(2) 労働条件の明示事項の追加（2024年4月1日施行予定）

労働条件の締結・更新時に明示すべき労働条件に、就業場所・従事する業務の変更の範囲や、有期契約労働者に対する更新上限が追加され、無期転換申込権が発生するタイミングごとに明示すべき事項に、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件が追加されます。

(3) 有期労働契約に関する説明義務（2024年4月1日施行予定）

有期労働契約の締結後に通算契約期間又は更新回数の上限を設定又は引き下げようとする際の、理由の説明義務や、有期労働契約の無期転換後の労働条件の説明努力義務が新たに設けられます。

(4) フリーランスの保護に関する新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律） （2023年4月28日成立・施行日未定。公布後1年6か月以内に施行予定）

発注業者は、フリーランスに対し、書面等での契約内容の明示、業務完了から60日以内の報酬支払い、募集情報の的確な表示及び就業環境の整備等の措置を講じること等が求められます。

以上

[記事一覧に戻る](#)