



今回は、来年以降施行又は施行が予定されている法改正情報をお知らせします。企業のご担当者様は、いち早く情報にアクセスし、企業としての対応を検討し、社内周知や規程の改訂等を進めるようにお願いしますね。

## 2023年以降の法改正情報

社労士法人ミナジン

変更時期	変更内容	法律
2023年4月	月60時間超の時間外労働の法定割増賃金率を50%以上に変更	労働基準法
2023年4月	育児休業取得状況の公表義務化	育児介護休業法
2023年4月	給与のデジタル払いの解禁へ	労働基準法
2024年4月	建設業、自動車運転の業務、医師等への時間外・休日労働の上限規制適用	労働基準法
2024年10月	被用者保険の適用拡大	健康保険・厚生年金法
2025年4月	高年齢雇用継続給付の支給水準の見直し	雇用保険法

### 2023年4月 月60時間超の時間外労働の法定割増賃金率を50%以上に変更 労働基準法

- ✓ 月60時間超の時間外労働に対する法定割増賃金率(50%)を中小企業に適用開始
- ✓ 月60時間超の時間外割増賃金の一部について、割増賃金の支払に代えて労働者の希望に応じて代替休暇を付与できる

### 2023年4月 育児休業取得状況の公表義務化 育児介護休業法

常用雇用労働者数1,000人超の事業主は、雇用する労働者の育児休業等の取得の状況を年1回公表しなければならないこととする。

### 2023年4月 給与のデジタル払いの解禁へ 労働基準法

一定の要件を満たした資金移動業者の口座への賃金支払を認める方向での検討が行われています。当初、令和2（2020）年度中の実現が目指されていましたが、「令和3（2021）年度早期の制度化」に変わりました。その後、約1年の期間を置いて、令和4年3月25日の第172回分科会から、議論が再開されました。令和4（2022）年9月22日に、労働基準法施行規則の一部を改正する省令案に関する意見募集がパブリックコメントに公表されました。施行日は、令和5（2023）年4月1日に予定されています。

2024年4月

建設業、自動車運転の業務、医師等への時間外・休日労働の上限規制適用

労働基準法

建設事業

- ・災害復旧、復興の事業以外は原則どおりの適用
- ・災害復旧、復興の事業は、時間外・休日労働の月100時間未満、2～6か月、平均月80時間以下の適用はなし

自転車運転の業務

- ・特別条項付き36協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間で、時間外労働月45時間以上は年6か月までの規制の適用はなし
- ・時間外・休日労働の月100時間未満、2～6か月平均月80時間以下の適用はなし
- ・改善基準告示の見直し（ハイヤー・タクシー、トラック、バス）

医師

- ・医療機関に適用する水準に応じて年の時間外上限規制を適用

2024年10月

被用者保険の適用拡大

健康保険・厚生年金法

短時間労働者（週所定20時間以上）が加入対象となる企業規模を「従業員50人超」に拡大。

2025年4月

高齢者雇用継続給付の支給水準の見直し

雇用保険法

雇用保険から給付される高齢者雇用継続給付の最大給付率が15%から10%に引き下げ。  
※なお、高齢者雇用継続給付は縮小だけでなく、将来的に廃止されることが決定されました。

## 労働政策審議会労働条件分科会で審議中

### ● 多様な正社員の労働契約関係の明確化

労働条件の明示事項として、就業場所・業務の変更の範囲を追加することが適当、とするなどの報告書が公表されました。労働条件分科会にて検討が行われています。

### ● 無期転換ルールの見直し

労働条件分科会にて、5年以上働き無期転換の権利を得る労働者に企業が個別に通知するよう義務づけるなどの検討が行われています。

## MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] [roumu@minagine.co.jp](mailto:roumu@minagine.co.jp) [Web] <https://minagine.co.jp>