

はじめに

東京都労働相談情報センターでは、職場で起こる様々な問題について相談に応じています。

相談の中には、使用者の方にもう少し労働法の知識があれば、トラブルにならずに済んだのではと思われる事例も少なくありません。

労使関係でトラブルになると、労働者だけではなく使用者も大きなダメージを受けます。そこで、労働法に詳しい法政大学講師の山本圭子先生に使用者の方に知っていただきたい労働法の基本について解説していただきました。

近年の主な法改正の項目と施行期日をまとめると、下表のようになります。労働問題も多様化し、大きな制度変更もある中で、以前にも増して労働法の知識を身につけていただきたいと思います。

本冊子が広く活用され、未然にトラブルを防止する一助となれば幸いです。

令和6年3月

東京都労働相談情報センター

法改正による主な改正項目と施行日

主な改正項目		施行日等
適用猶予事業・業務		
猶予期間終了後の取扱い（2024年4月以降）		
働き方改革関連法による建設業、自動車運転の業務、医療機関の医師、鹿児島県・沖縄県の製糖業の時間外労働上限の適用猶予の終了	事業・業務 工作物の建設の事業 自動車運転の業務	災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
	医療に従事する医師 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間（※）となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限（36協定上定めすることができる時間の上限）については、 A水準、速済日本準では、年960時間（休日労働含む） B水準、C水準では、年1,860時間（休日労働含む）となります。 なお、医療に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として罰則・善処等の労働時間も適算して、時間外・休日労働を。 A水準では、年960時間/月100時間未満（例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある） B・速済日本準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）とする必要があります。
		令和6年4月1日

主な改正項目			施行日等
労働基準法施行規則	労働条件明示義務の項目の追加	・採用時の就業の場所・業務の変更の範囲、有期労働契約の通算契約期間又は更新回数の上限を追加。 ・無期転換申込権が発生する際の無期転換申し込み機会と転換後の労働条件	令和6年4月1日
	専門業務型の裁量労働制の対象業務の追加・本人同意	・対象業務に「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」を追加 ・制度の適用に当たって労働者本人の同意を得なければならないこと。 ・同意は撤回できること。 ・不同意を理由とする不利益取扱いの禁止	令和6年4月1日
	企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議事項の追加	制度の適用に関する同意の撤回の手続、対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと等を追加	令和6年4月1日
自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の改正	タクシー・ハイヤー、トラック、バスの運転者の労働時間等の改善のための基準の改正		令和6年4月1日
有期労働契約の締結・更新・雇止め等の基準	説明義務の追加等	有期労働契約締結後、当該契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期契約の更新回数を変更・引き下げる場合の説明義務。 無期転換後の労働条件の明示に際して、就業実態に応じて均衡を確保するために考慮した事項の説明の努力義務。	令和6年4月1日
職業安定法施行規則	求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等の、明示すべき労働条件の追加	・従事すべき業務の変更の範囲 ・就業の場所の変更の範囲 ・有期労働契約の有無を明示するものの基準に関する事項（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）	令和6年4月1日
労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則	保険料率の改定等	・労災保険料算出に用いる労災保険率の改定（業種平均1/1000引き下げ） ・一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定	令和6年4月1日
雇用保険法	高齢者雇用継続給付	高齢者雇用継続給付率の引き下げ等	令和7年4月1日
労災認定基準	精神疾患の労災認定基準、過労死等の認定基準の改定	カスタマーハラスメントへの対応等	精神疾患は令和5年9月1日、脳血管疾患・虚血性心疾患等は令和5年10月18日改定
社会保険（健康保険法・厚生年金保険法）	年取の壁・支援強化パッケージ	・社会保険適用促進手当 ・事業主の証明による被扶養者認定	令和5年10月20日
	短時間労働者の社会保険の適用拡大	短時間労働者の社会保険の適用拡大（特定適用事業所の要件が被保険者51人以上に変更）	令和6年10月1日
障害者雇用促進法	特定短時間労働者の実雇用率への算定	週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者を事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようにする。 特例給付金の廃止等	令和6年4月1日
	障害者雇用率の引き上げ	民間企業の雇用率を2.3%から2.5%に引き上げ等。	令和6年4月1日（令和8年7月1日には2.7%に引き上げ）
	障害者雇用調整金の支給調整	支給対象が年120人を超える場合、超えた人数分への支給は29,000円から23,000円に引き下げ等	令和6年4月1日以降の雇用期間について
「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）	個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられる。		公布日（令和5年5月12日）から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行
労働者災害補償保険法関係	特別加入制度の対象拡大	フリーランス全般の加入拡大	特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と同日