



＼2023年・2024年／

法改正まとめ

人事・労務担当者が把握すべき
変更・改正一覧

2023年12月更新



新型コロナウイルスの影響や少子高齢化による労働人口の減少を背景に、企業では働き方が大きく変化してきています。それに伴い、ここ数年で多数の労働関連の法改正が施行されています。

2024年も引き継ぎ多くの法改正が予定されています。

本資料では、採用・人事担当者が把握しておくべき2023年・2024年の法改正についてまとめました。

1年間のスケジュールとやるべきことの計画にお役立てください。

【目次】

- 2023年・2024年の法改正のまとめ
- 中小企業の月60時間超の割増賃金率の引き上げ
(2023年4月～)
- 育児休業取得状況の公表の義務化 (2023年4月～)
- 電子帳簿保存法が完全スタート (2024年1月～)
- 荷役業務のルール改正 (2024年2月～)
- 労働条件明示のルール改正 (2024年4月～)
- 医師の働き方改革 (2024年4月～)
- 建設業の働き方改革 (2024年4月～)
- 運送業の働き方改革 (2024年4月～)
- 裁量労働制（みなし労働時間）制度の見直し
(2024年4月～)
- 化学物質の管理規則の見直し (2024年4月～)
- 障害者雇用率の変更 (2024年4月～)
- マイナンバー法 (2024年秋予定)
- 社会保険適用事業所の範囲拡大 (2024年10月～)



日付	法律名称	内容
2023年4月	働き方改革関連法	月60時間超の割増賃金率の引き上げが中小企業へ対象が拡大。
2023年4月	育児介護休業法	従業員が1,000人超の企業の育児休業取得状況の公表を義務化。
2024年1月	電子帳簿保存法	電子帳簿保存法の2年間の有恕期間が終了し、本格スタート
2024年2月	労働安全衛生法	荷役業務のルール改正
2024年4月	労働基準法	労働条件明示のルール改正
2024年4月	働き方改革関連法	医師の年間の時間外労働を960時間までに上限規制する規定など。
2024年4月	働き方改革関連法	建設業の労働時間が原則で1日8時間、週に40時間までに規制。
2024年4月	運送業の働き方改革	ドライバーの年間時間外労働を年に960時間までに規制。
2024年4月	労働基準法	裁量労働制（みなし労働時間）制度の見直し
2024年4月	労働安全衛生法	化学物質の管理規則の見直し
2024年4月	障害者雇用促進法	障害者雇用率の変更（現行の雇用率2.3%が、2024年4月以降は2.5%）
2024年10月	年金制度改正法	社会保険適用事業所の範囲拡大し、従業員数が50人超の企業も対象。
2024年秋	マイナンバー法	マイナンバーと健康保険証が一体化する予定





月60時間超え時間外労働に対する 割増賃金率（50%）が中小企業にも適用

- ・ 働き方改革関連法の改正に伴い、割増賃金率の引き上げ
- ・ **月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（50%） 中小企業にも適用**
- ・ 月60時間を超えた状態で深夜労働を行うと、合計で75%の割増賃金率には注意が必要

	時間外労働に対する割増賃金率			
	3/31まで		4/1から	
	60時間	60時間～	60時間	60時間～
中小企業	25%	25%	25%	50%
大企業	25%	50%	25%	50%





従業員1,000人以上の企業において、 育児情報取得状況の公表が義務化

- ・ 育児介護法の改正により、従業員1,000人以上の企業において、育児情報取得状況の公表が義務化
- ・ 自社のホームページや厚生労働省運営のWebサイト「両立支援のひろば」など、誰でも見られる形で公表が必要

公表する情報

- ① 男性の育児休業の取得率
- ② 育児休業等及び育児目的休暇の取得率





2年間の宥恕期間が終了し、本格スタート

- ・紙での保存が廃止され、電子データによる保存が完全義務化
- ・電子保存における保存要件の緩和や電子保存導入時の届出が不要になるなど、緩和が進んだ一方、違反時の罰則規定も強化

電子帳簿に移行できていない場合、判定期間の売上高が5,000万円以下、指定の様式で電磁的記録の提示・提出に応じられるなどの条件を満たしているか要確認





トラックのテールゲートリフターに特別教育が義務化

- ・ 自社の労働者が、トラックのテールゲートリフターを使って荷物の積み下ろしをしている場合、学科4時間、実技2時間の特別教育が必要に
- ・ スイッチ操作者のみならず、キャスターストッパー、昇降板の操作者なども対象

**未受講の場合は、学科のオンライン受講も
活用しながら早めの実施を**

**2024年1月31日までに、6ヶ月以上の
実務経験がある場合は一部免除あり**





無期転換のタイミングで、明示が義務化

- ・ 無期転換となるタイミング（無期転換申込権）が発生する際
「無期転換の申し込みができます」という明示が義務化
- ・ 無期転換の案内だけでなく、無期転換を選んだ場合の労働条件も労働条件通知書へ明示が必要

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ説明 することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。
※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。	



※出典：厚生労働省
令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」





医師の年間の時間外労働を960時間に規定

- ・ 年間の時間外労働が960時間までに規定
- ・ 地域暫定特例水準や集中的技能向上水準が適用される場合には、1,860時間が上限
- ・ 月の労働時間が100時間を超えた場合の健康確保措置が義務化

**深刻な医師不足から長時間労働が常態化
勤務状況を確認して、医師の負担を軽減する
取り組みや制度の導入が急務**





建設業の労働時間が「原則1日8時間、週40時間」に規制

- ・ 建設業における労働時間が原則で1日8時間、週40時間に規制されるとともに、時間外労働の上限規制も適用
- ・ 特別条項付き36協定を締結している場合も、年間や月単位などでの時間外労働の上限規制あり

改正前		改正後
1日8時間、週40時間	法定労働時間	1日8時間、週40時間
月45時間、年360時間	時間外労働	原則 月45時間、年360時間
上限なし (年6回まで)	上限	年720時間 複数月平均80時間 月100時間未満（休日労働含む） 法律による上限 (特別条項 / 年6回まで)
大臣告示【行政指導】	強制力	法律【原則】
罰則なし	罰則	上記に違反した場合 6か月以下の懲役または30万円以下 の罰金





ドライバーの年間の時間外労働が960時間までに規制

- ・ドライバーの年間の時間外労働が960時間までに規制
- ・ドライバーには月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする一般則の制限は適用されない

物流の2024年問題

- ・ドライバー不足に拍車がかかる
- ・物流・運送企業の利益減少
- ・荷主や取引先の負担増





裁量労働制の導入・継続に新たな手続きが必要

- ・ 裁量労働制を適用する場合は本人に同意を取り、不同意の場合も不利益な取り扱いをしないと、労務協定に定めることを義務化
- ・ 専門業務型の対象業務に、M&A業務が新たに追加

**裁量労働制を導入するすべての事業場で
「労働者の同意・同意の撤回」を適用し、
評価・賃金制度の変更時に労使委員会への
説明が必須に**





化学物質による労働災害防止のための新たな規制

- ・ ラベル・SDS（安全データシート）通知、リスクアセスメント実施対象物質が大幅に増加
- ・ 労働者のばく露防止・ばく濃度を基準値以下にすることを義務化
- ・ 化学物質を取扱う労働者に適切な保護具を使用させる

**事業者自らが自律的に化学物質の
リスクアセスメントを行い、ばく露防止
などに関する適切な措置を実行することを
目指した新規制**





現行2.3%が2024年4月以降は2.5%に引き上げ

- ・ 現行の雇用率2.3%が、2024年4月以降は2.5%、2026年7月には2.7%と、段階的に引き上げ予定
- ・ 障害者の雇用が難しい企業に対して設けられている除外率制度は段階的に引き下げられ、ゆくゆくは廃止
- ・ 障害者の職場定着の取組みに対する支援などを行う助成金が新設・拡充

自社では何人の障害者雇用が必要なのか、
人数を把握し、採用の準備を進めることが
必要となる





マイナンバーと健康保険証が一体化予定

- ・ 従来の健康保険証は有効期限で順次廃止され、マイナ保険証へ切り替わる
- ・ 顔認証での受付や医療費などの情報閲覧などメリットもある一方で、トラブルも予想される
- ・ 資格確認書の発行で、マイナンバーカードがなくても受診は可能だが、請求額は高いので注意

2024年秋に向けて、従業員への周知、
マイナンバーの取得支援などを進めておく
必要あり





従業員数が50人超の企業の社会保険適用拡大

- ・ 2020年の年金制度改正法の成立以降、段階的に適用範囲が拡大。
- ・ 2024年10月からは従業員数50人超企業が対象。

	2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
企業規模	従業員数 501人以上	従業員数 101人以上	従業員数 50人以上
週の所定労働時間	20時間以上		
雇用期間	1年以上が 見込まれる	2か月超が 見込まれる	
賃金月額	8.8万円以上 (年収106万円以上)		
その他	学生でないこと		





ワガシャ de DOMOなら、ターゲットに響く 求人票の作成をプロが代行します！

驚くほど**応募数**が増える
中小企業向け採用サービス

3分でわかる /
資料ダウンロード ▶

5倍以上
の応募効果

創業50年の
求人のプロが代行

求人サイト
DOMO! **Indeed** スタンバイ 求人ボックス
CareerJET **Google** しごと検索

詳しくはこちら

●月8本まで求人記事を出し放題

求人メディアや求人検索サイトに月8本まで
お客さまの求人記事を出し放題&修正し放題(ライトプランの場合)

●Indeed、Googleしごと検索にも対応

当社と連携している複数の検索エンジン、求人サイトに一括自動露出。

●全国各地で、導入企業約13,000社

コロナ禍で採用費用削減、採用効率をUPしたい企業からの導入が増加。
中小企業様~大手様まで全国で導入企業が10,000社

●求人記事の修正・運用代行で手間なし

応募創出・希望人材採用に向けて、弊社専門部署の担当が、
記事作成・運用・修正まで完全サポート





いかがでしょうか、貴社の採用活動にお役に立てれば幸いです。
採用に関する資料などのご希望は、お気軽にお問い合わせください。



お問合せ先

株式会社アルバイトタイムス
採用サポートチーム（ご相談窓口）

0120-990-375 平日 9:00～18:00



saiyo-support@atimes.co.jp

WEBフォームは

こちらをクリック

