

令和5年4月以降に適用される労働基準関係法令について

神戸西労働基準監督署

令和5年4月以降に施行される労働基準関係法令の内容を列挙しました（詳細については関連HPをご確認ください）。当該改正内容を踏まえた日々の労務管理をお願いします。

1. 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ（労働基準法第37条関連）

時間外労働に対する割増賃金の支払の趣旨は、通常の勤務時間とは異なる「特別の労働」に対し労働者へ金銭補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことにより時間外労働を抑制することを目的とするものです。特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、月60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の2割5分以上の率から5割以上の率に引き上げることとなりました。大企業は既に平成22年4月から適用していましたが、中小企業も令和5年4月から適用となります（これを以て全企業が適用）。

この割増賃金率引き上げに対し、事業場で労使協定を締結すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合に、割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられた部分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます（但し、当該代替休暇は1日又は半日単位で、時間外労働が月60時間を超えた当該1か月の末尾の翌日から2か月以内に与える必要があります。）。

なお、月60時間を超える時間外労働が見込まれ、常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を変更して監督署に届け出る必要があります。

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50%（2010年4月から適用）
中小企業は25%

	1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間 を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間 を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。



【関連HP】

2. 資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）（労働基準法第24条関連）

賃金は通貨払が原則ですが、労働者が同意した場合には、例外として①銀行口座と②証券総合口座への振り込みが認められています。しかし、昨今のキャッシュレス決済の普及等の状況を踏まえ、令和5年4月から「使用者が、労働者の同意を得た場合に、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払」ができることとなりました。資金移動業者は、令和5年4月1日以降、資金移動業者からの申請に基づき、厚生労働省で審査の上で指定されます（審査には数か月かかる見込みです）。

賃金のデジタル払いを開始するためには、賃金デジタル払いの対象となる労働者の範囲や取扱指定資金移動業者の範囲等を記載した労使協定をあらかじめ締結しておく必要があることに留意してください。



【関連HP】

3. 危険有害業務を行う事業者に対する一定の保護措置義務付け（労働安全衛生法第22条関連）

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保することを目的としており、これまで保護対象は、事業者には雇用されている「労働者」と位置づけして運用してきました。しかし、建設作業で石綿（アスベスト）にばく露し、肺がん等に罹患した元労働者や一人親方が、国を相手取り、規制が不十分であったかが争われた「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決において、石綿の規制根拠である労働安全衛生法第22条は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨である、との判断が下されました。

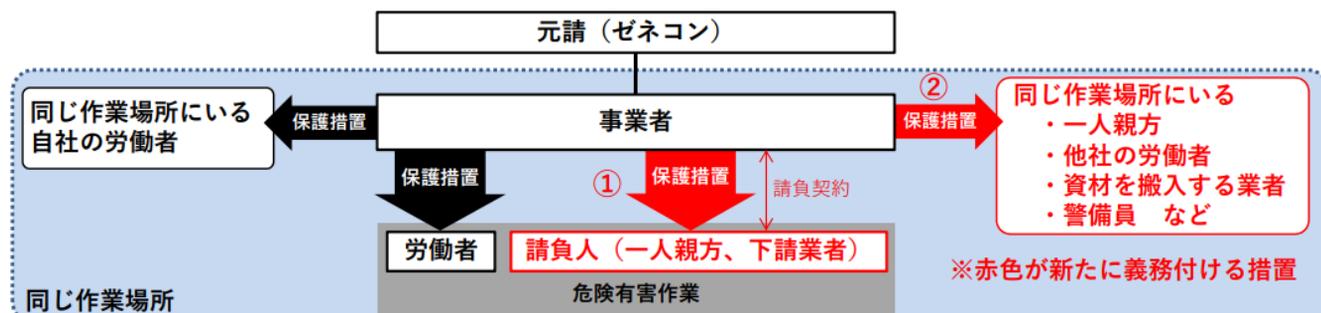
同判決を踏まえ、労働安全衛生法第22条に基づく省令の関連規定（石綿障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則等）について、以下の方針で改正することとなりました。

【方針①】労働者以外の者にも危険有害な作業を請け負わせる場合は、請負人（一人親方、請負業者）に対しても、労働者と同等の保護措置を実施すること。

【方針②】同じ作業場所にいる労働者以外の者（他の作業を行わせている一人親方、資材搬入業者、警備員等）に対しても、労働者と同等の保護措置を実施すること。



【関連HP】



4. 新たな化学物質管理方法について

現在、国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類に上りますが、その中には危険性や有害性が不明な物質も少なくありません。こうした中で、化学物質による労働災害（がんなどの遅発性疾患は除く）は年間 450 件程度で推移し、法令による規制対象となっていない物質を原因とするものは約 8 割を占める状況にあります。オルトートルイジンによる膀胱がん事案、MOCAによる膀胱がん事案、有機粉じんによる肺疾患の発生など、化学物質等による重大な職業性疾患も後を絶たない状況にあります。

そこで、化学物質の管理方式を特定の化学物質に対する個別具体的な法規制から、「危険性・有害性が確認された全ての物質に対して、国が定める管理基準の達成を求め、達成のための手段は指定しない方式」に大きく転換こととなりました。

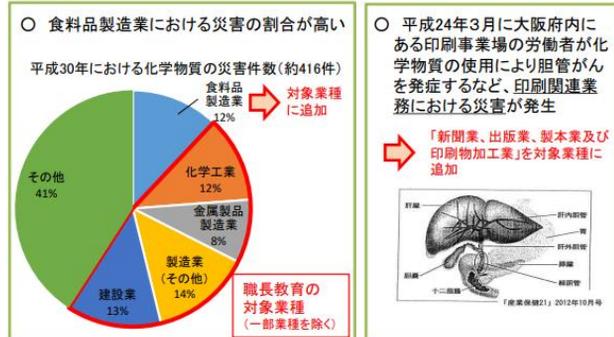


規制項目		2022(R4). 5.31(公布日)	2023(R5). 4.1	2024(R6). 4.1
化学物質管理体系の見直し	ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加			●
	ばく露を最小限度にすること (ばく露を濃度基準値以下にすること)		●	●
	ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存		●	
	皮膚等障害化学物質への直接接触の防止 (健康障害を起こすおそれのある物質関係)		●	●
	衛生委員会付議事項の追加		●	
	がん等の遅発性疾患の把握強化		●	
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存		●	
	化学物質労災発生事業場等への労働基準監督署長による指示			●
	リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等			●
	がん原性物質の作業記録の保存		●	
実施体制の確立	化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化			●
	雇入れ時等教育の拡充			●
	職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大		●	
情報伝達の強化	SDS等による通知方法の柔軟化	●		
	SDS等の「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新		●	
	SDS等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化			●
	事業場内別容器保管時の措置の強化		●	
	注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大		●	
管理水準良好事業場の特別規則等適用除外			●	
特殊健康診断の実施頻度の緩和			●	
第三管理区分事業場の措置強化				●

5. 職長教育適用業種の拡大 (労働安全衛生法第60条関連)

事業者は、新たに職務に就くこととなった職長その他作業中の労働者に直接指導又は監督する者に対し、安全衛生教育を行わなければならないこととされていますが、右に示す背景を踏まえ、その対象業種に「食品製造業」「新聞業・出版業・製本業・印刷物加工業」を追加することとなりました。

(背景)



<最後に>

トラック運転者について、現在、特別条項付き36協定を締結する場合の年間時間外労働時間の上限はありませんが、令和6年4月以降は年960時間と上限が設けられます。道路貨物運送業の長時間労働の要因の中には、取引慣行等個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあり、荷主の皆様のご理解とご協力が必要不可欠です。商取引を行う以上、いずれの皆様も荷主になり得ますので、トラック運転者の安全な走行が確保できないおそれの発注を行っていないか確認していただきますよう、ご配慮願います。