

労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R.6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正労働基準法施行規則 専門業務型裁量労働制と企画 業務型裁量労働制の協定事項 に・同意及び撤回を追加 (令和6年4月～)

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の協定事項に次の事項が追加されました。

- ・労働者の同意を必要とすること
- ・同意撤回に関する手続き
- ・同意及び撤回記録の作成保存
- ・企画業務型裁量労働制の対象労働者の評価制度と対応する賃金制度の変更の労使委員会への説明
(労基法施行規則第24条の2、第24条の3、第71条)

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/001080850.pdf>



改正労働基準法施行規則 労働条件明示事項に通算契約 期間を追加 (令和6年4月～)

労働基準法第15条第1項前段の規定により明示すべき労働条件に、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限並びに業務の変更の範囲が追加されました。

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/11200000/001156050.pdf>



改正労働基準法 建設業の時間外労働の上限規制 (令和6年4月～)

時間外労働の上限規制について、建設業では令和6年3月31日までは適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日以降は、建設業においても、一般の業種と同じく上限規制が適用されています。

ただし、建設業のうち「災害の復旧・復興の事業」については、月100時間未満と、2～6ヵ月平均80時間以内の上限を適用しないこととされています。

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/001116624.pdf>



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（更新前労働契約の締結時より更新上限を新設・維持する場合、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。）、 併せて、最初の労働契約の締結日より後に更新上限を新設・維持する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
労働契約の締結時と更新時	3. 無期転換申込機会
無期転換ルールに基づく無期転換申込機会発生時と更新時	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、正当な理由のある付与を要しない事項について、有期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。

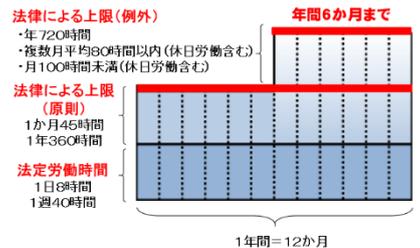
2024年4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY
建設業

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説

暮らし、はたらき、
ともにスメ!

<上掲規制のイメージ図>



労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正労働基準法

医師の時間外労働の上限規制

(令和6年4月～)

令和6年4月1日以降は、医師について、3つの分類に基づく上限規制が適用されています。

原則の上限時間(月45時間以内・年360時間以内)については、一般の業種と同じです。原則の上限時間を超える場合、一般の勤務医はA水準、地域医療確保のために長時間労働が必要となる医師はB水準、初期臨床研修医・新専門医制度の専攻医などはC水準とされ、それぞれの時間外労働の上限規制が適用されています。

A水準:年960時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)(例外あり)

B水準:年1,860時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)(例外あり)

C水準:年1,860時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)(例外あり)

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1080000/00/001129457.pdf>



改正労働基準法

(令和6年4月～)

運送業(自動車運転者)の時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制について運送業では令和6年3月31日まで適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日以降は、運送業にも、上限規制が適用されています。

自動車運転者は、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時間となりました。

ただし、運送業の年間の上限時間(960時間)については、一般の業種と異なり、月45時間超の時間外労働を6か月までとする規制は適用されません。

なお、運送業であっても、運行管理者、事務職、整備・技能職、倉庫作業職等、ドライバー以外の業務に従事する従業員は、一般の業種の上限規制に従う必要があります。

リーフレット

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/000970586.pdf>



改正改善基準告示(運送業)

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準告示の改正

(令和6年4月～)

令和6年4月1日から改善基準告示が改正され、拘束時間が短縮され、休息期間が延長されています。

- トラック運転手の
1年間の拘束時間が3516時間から原則3300時間、最大3400時間に、1か月の拘束時間が原則293時間、最大320時間から原則284時間、最大310時間に、1日の休息期間が原則8時間から継続9時間に改正されました。
- バス運転手の
1年間の拘束時間が原則3380時間、最大3848時間から原則3300時間、最大3400時間に、1か月の拘束時間が原則293時間、最大320時間から原則281時間、最大309時間に、1日の休息期間が原則8時間から継続9時間に改正されました。
- タクシーハイヤー運転手の
1か月の拘束時間が原則299時間から288時間に、1日の休息期間が原則8時間から継続9時間に改正されました。

トラック運転者の改善基準

https://www.mhlw.go.jp/content/T_09284c_kaizenkijyunkokuji_L_T02.pdf



区分	医師の勤務方法	医師の勤務方法
区分	医師の勤務方法	医師の勤務方法
区分	医師の勤務方法	医師の勤務方法



運送事業者の皆様へ
準備は進んでいますか?
2024年(令和6年)4月1日から
自動車運転の業務にも
上限規制が適用されます!!

時間外労働の上限規制が適用されます!
時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、臨時の特別な事情がある場合でも年960時間(特別条項)を限度に設定(1か月の拘束時間、休日労働時間、1年の時間外労働時間)する必要があります。
→時間外労働の上限規制の適用は以下の労働者のHを参考にしてください。
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html>

36協定の適用
36協定の適用
36協定の適用

○自動車運転の業務に関しては、特別条項付き協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間(休日労働は含まれません)となります。
○時間外労働(休日労働)については「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。
○「時間外労働が月45時間を超えることができるのは6か月まで」の規制は適用されません。

労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

令和6年4月~適用

トラック運転者の改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
改正前(原則) 3,516時間 改正後(原則) 3,300時間 最大: 3,400時間	改正前(原則) 293時間 最大: 320時間 改正後(原則) 284時間 最大: 310時間	改正前 継続8時間 改正後 継続11時間を基本とし、継続9時間

バス運転者の改善基準

<https://www.mhlw.g.jp/content/001161937.pdf>



令和6年4月~適用

バス運転者の改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
改正前(原則) 3,380時間 最大: 3,484時間 改正後(原則) 3,300時間 最大: 3,400時間	改正前(原則) 281時間 最大: 309時間 改正後(原則) 281時間 最大: 294時間	改正前 継続8時間 改正後 継続11時間を基本とし、継続9時間

タクシー運転者の改善基準

<https://www.mhlw.g.jp/content/001161933.pdf>



令和6年4月~適用

タクシー・ハイヤー運転者の改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

日勤の1か月の拘束時間	日勤の1日の休息期間
改正前(原則) 299時間 改正後(原則) 288時間	改正前 継続8時間 改正後 継続11時間を基本とし、継続9時間

改正労働安全衛生規則

(令和6年1月~)

金属アーク溶接等作業主任者
 作業主任者の選任作業区分に金属アーク溶接等作業主任者が追加されました。

改正特定化学物質障害予防規則
 (令和6年1月~)

金属アーク溶接等作業主任者
 金属アーク溶接等作業について、特定化学物質作業主任者に替わり金属アーク溶接等作業主任者を選任することができるようになりました。(特化則27条)

金属アーク溶接等作業主任者の職務規定

金属アーク溶接等作業主任者の職務が規定されました。(特化則28条の2)

金属アーク溶接等限定技能講習
 金属アーク溶接等限定技能講習が特定化学物質作業主任者技能講習が準用され規定されました。

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/11201250/001056717.pdf>



リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/11305000/000654446.pdf>



屋外作業場等において金属アーク溶接等作業を行う皆さまへ

金属アーク溶接等作業について健康障害防止措置が義務付けられます

厚生労働省では、「溶接にユーム」について、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働安全衛生法施行令、特定化学物質障害予防規則（特化則）等を改正し、新たな告示を制定しました。

改正省令・告示は、**令和3年4月1日から施行・適用**します。

※作業主任者の選任について経過措置があります（令和4年4月1日施行）

- このリーフレットは、金属アーク溶接等作業を屋外作業場や、毎回異なる屋内作業場で行う事業者向けのものです。
- 金属アーク溶接等作業を継続して屋内作業場で行う場合は、リーフレット「金属アーク溶接等作業を継続して屋内作業場で行う皆さまへ」をご覧ください。

※「屋内作業場」とは、以下のように該当する事業者をいいます。
 ・作業場の屋根の半分以上は天井として、屋根その他の天井や、物が掛けられている場所など、高さまたは天井高がその作業場を規定する高さがある場所
 ※「継続して行う屋内作業」とは、建築中の建築物等で金属アーク溶接等作業を同じ場所で繰り返し行わない場合は含まれません。

1. 新たに規制の対象となった物質

溶接にユーム（金属アーク溶接等作業（※）において発生する粒子状物質）について、新たに特化則の特定化学物質（管理第2類物質）として規制されました。

※金属アーク溶接等作業

- 金属アーク溶接等作業
- アーク溶接後に金属溶接し、またはガウジングする作業
- その他溶接にユームを製造し、または取り扱う作業（溶接ガス、レーザービーム発生装置とする溶接、溶接、ガウジングは含まれません）

溶接にユーム	主な有害性（発がん性、その他の有害性）	特徴
発がん性：国際がん研究機関（IARC）グループ1 ヒトに対する発がん性		溶接により生じた発がん物質中で確認された粒子の粒径（0.1~1μm程度）
その他：溶接にユームに含まれる酸化マンガン（MnO）について呼吸器障害、神経障害等の有害性		

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

改正労働安全衛生規則

本足場原則と一側足場の使用範囲明確化

(令和6年4月~)

設置場所の幅が1m以上ある場合は設置が困難な場合を除き、原則として本足場を使用することが義務付けられました。

(安衛則561条の2新設)
 (本足場の使用)

第561条の2 事業者は、幅が一メートル以上の箇所において足場を使用するときは、本足場を使用しなければならない。

ただし、つり足場を使用するとき、又は障害物の存在その他の足場を使用する場所の状況により本足場を使用することが困難なときは、この限りでない。

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/001108426.pdf>



足場からの墜落防止措置が強化されます

● 改正労働安全衛生規則 令和5年10月1日から順次施行 ●

厚生労働省では足場に関する法定の墜落防止措置を定める労働安全衛生規則を改正し、足場からの墜落防止措置を強化しました。令和5年10月1日（一部規定は令和5年4月1日）から順次施行します。

改正のあらまし

- 一側足場の使用範囲が明確化されます
幅が1メートル以上の箇所において本足場を使用するときは、原則として本足場を使用することが必要になります。
- 足場の点検時に点検者の署名が必須になります
事業者及び注文者が定規の点検（つり定規を含む）を行う際は、あらかじめ点検者名を記すことが必要になります。
- 足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必須になります
足場の組立て、一部解体、変更等の後の点検後に、点検者の氏名を記録・保存することが必要になります。

また、労働安全衛生法施行令を補完するため、安全衛生規則については適切に補完してまいります。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

フリーランスが安定的に働ける環境整備のためのフリーランス新法 (令和6年11月～)

フリーランス(特定受託事業者)に業務委託を行う発注事業者(特定業務委託事業者)に対し、業務委託をした際の書面等による取引状況の明示、発注した物品等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ました。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261528.pdf>



フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」(事業者間取引)

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用しない」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらはこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットではわかりやすく、それぞれ「フリーランス」「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者の依頼で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受ける場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

健康診断ガイドライン策定

リスクアセスメント対象物質健康診断ガイドライン策定

(令和6年4月～)

(1)リスクアセスメント対象物製造、取扱業務のリスクアセスメントの結果に基づき、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければならないこと、

(2)リスクアセスメント対象物のうち、厚生労働大臣が定める濃度の基準を超えて対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければならないこと

が事業者に義務付けられており、その基本的な考え方及び留意すべき事項を示した「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」が策定されました。

ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001156454.pdf>



改正労働安全衛生規則

労働者死傷病報告の電子申請が義務化されます!

(令和7年1月～)

労働者死傷病報告の報告事項について、災害発生状況をより的確に把握すること等を目的として、以下のとおり改正されます。

※経過措置として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能です。

これまで自由記載であった①、②、③、⑤について該当するコードから選択できるようになり、

④については留意事項別に記入できるように記入欄が5分割されました。

①事業の種類

日本標準産業分類から該当する細分類項目を選択してください。

(例) 製造業>食料品製造業>水産食料品製造業>水産缶詰・瓶詰製造業

③傷病名及び傷病部位

該当する傷病名及び傷病部位を選択してください。

(例) 傷病名:負傷>切断
傷病部位:頭部>

④災害発生状況及び原因

5つの記入欄にそれぞれ記入してください

⑤国籍・地域及び在留資格

該当する国籍・地域及び在留資格を選択してください。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001292236.pdf>



労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正育児介護休業法

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

(令和7年10月～)

柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/00/001259367.pdf>



改正育児介護休業法

所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されます

(令和7年4月～)

所定外労働の制限(残業免除)の対象が
3歳に満たない子を養育する労働者から
小学校就学前の子を養育する労働者に拡大されます。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/00/001259367.pdf>



改正育児介護休業法

子の看護休暇が見直されます

(令和7年4月～)

【名称】が「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更

【対象となる子の範囲】が「小学校就学の始期に達するまで」から「小学校3年生修了まで」に延長
【取得事由】が「病気・けが」、「予防接種・健康診断」に「感染症に伴う学級閉鎖等」と「入園(入学)式、卒園式」を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】の「(1)引き続き雇用された期間が6か月未満」が撤廃、「(2)週の所定労働日数が2日以下」のみとなった。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/00/001259367.pdf>



改正育児介護休業法

育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

(令和7年4月～)

3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/00/001259367.pdf>



改正育児介護休業法

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

(令和7年10月～)

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/00/001259367.pdf>



事業主の皆さまへ(1～4、6～11は企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるよ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護休暇拡大のための措置(就業時間、休暇取得)の拡充などの改正を行いました。

①～③ 令和7(2025)年4月1日から施行

改正内容	施行期	施行後
対象となる子の範囲の拡大(3歳未満)	①育児・介護 ②学校給食・健康診断	①幼児・小学生 ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による柔軟な働き方実現の促進	①協定による措置 ②週の所定労働日数が2日以下 ③継続就業期間が1か月未満	①協定による措置 ②週の所定労働日数が2日以下 ③2週間未満 子の看護等休暇
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

④ 取得可能日数、取得期間(1年間)は、子が2人以上の場合1日(1)から変更が(2)です。

改正内容	施行期	施行後
所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

改正内容	施行期	施行後
短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加	①代替措置 ②週所定労働日数に準ずる措置 ③就業時間の短縮	①代替措置 ②週所定労働日数に準ずる措置 ③就業時間の短縮 ④テレワーク

⑤ 短時間勤務制度に関する措置と認められる措置は、その範囲に定まる労働者がいる範囲にのみ、労使協定を締結し、労使双方が合意した上で、代替措置を実施することとなります。

厚生労働省 総務府労働政策課(労働局)

労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正育児介護休業法

育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

(令和7年4月～)

従業員数300人超の企業に、男性の育児休業取得率等の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)



リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

事業主の皆さまへ



2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法では、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。育児・介護休業法の改正により、従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。(令和7(2025)年4月1日施行)

改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態に関わらず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が年度更新される事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
育児休業等をした男性労働者の数 + 配偶者が出産した男性労働者の数	育児休業等をした男性労働者の数 + 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数 + 配偶者が出産した男性労働者の数

※育児休業とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
・ 育児休業(産後104日以内)
・ 産後23年度未満(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を受けない場合の付随的休業)又は産後4年度未満(小学校就学前の子を育てる労働者に対する努力義務)の規定に基づく休業として育児休業に関する制度に準ずる措置を受けた場合は、その期間に基づく休業

公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなど的一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容やひとあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。



改正育児介護休業法

介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

(令和7年4月～)

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する介護休業制度等に関する個別の周知・意向確認の措置(※面談・書面交付等による。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での介護休業制度等に関する情報提供
- 介護休業や介護両立支援制度等を利用しやすくするための雇用環境の整備(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>



改正次世代育成支援対策推進法

育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

(令和7年4月～)

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。(従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。)

- 計画策定時の男性労働者の育児休業取得状況およびフルタイム労働者の労働時間の状況の把握(PCDAサイクルの実施)
- 男性労働者の育児休業取得状況およびフルタイム労働者の労働時間の状況に関する数値目標の設定

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001259419.pdf>



事業主の皆さまへ(全企業が対象です)

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- ・ 事業主は、・ 始業時刻等の変更
・ テレワーク等(10日/月)
・ 保育施設の利用等
・ 新たな休暇の付与(10日/年)
・ 短時間勤務制度 } フルタイムでの柔軟な働き方
※ テレワーク等と新たな休暇は、原則労働単位で取得可とする。詳細は省令。
の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。(※各選択の詳細は省令等)
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

- | 改正前 | 改正後 |
|--|--------------------------|
| 3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能 | ● 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能な |

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(国)



労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正労働安全衛生規則

改正安全衛生特別教育規程

(電気自動車等の整備の業務に係る特別教育)

(令和6年10月～)

電気自動車等のバッテリーを低圧に限定する規定を除き、高圧電気のバッテリーの電気自動車等も電気自動車等の整備の業務に係る特別教育の対象とすることとした。

厚生労働省労働基準局長通達

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240614K0010.pdf>



改正雇用保険法、改正職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律

雇用保険の適用拡大

(令和10年10月～)

雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>



雇用保険法等の一部を改正する法律(令和6年法律第26号)の概要

改正の概要
多岐にわたる労働者に対する雇用のセーフティネットの構築、「人への配慮」の徹底等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練リ・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。
改正の概要
1. 雇用保険の適用拡大(雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律) 雇用保険法の適用対象となる労働者の範囲を、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に広げ、適用対象を拡大する(第11条、第12条)。
2. 教育訓練リ・スキリング支援の充実(雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律) 労働者に対する職業上のスキルアップ支援の充実を図るため、教育訓練給付金の給付率を向上させ、雇用保険の基本手当を支給できるようにする(第12条)。
3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保(雇用保険法、労働者の権利保護に関する法律) 育児休業給付金の給付率を向上させるため、雇用保険の保険料率を引き上げ、給付率を向上させる(第13条)。
4. その他(雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律) 労働者に対する職業上のスキルアップ支援の充実を図るため、教育訓練給付金の給付率を向上させ、雇用保険の基本手当を支給できるようにする(第12条)。

改正雇用保険法、改正特別会計に関する法律

教育訓練やリ・スキリング支援の充実

(令和7年4月～)

① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする(※2)。

※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する(通達)。

② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる(※3)。

※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付(10%)を新たに創設する(省令)。

③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>



教育訓練給付の拡充(雇用保険法等の一部を改正する法律案)

現状・課題
○ 労働者に対する職業上のスキルアップ支援の充実を図るため、教育訓練給付金の給付率を向上させ、雇用保険の基本手当を支給できるようにする(第12条)。
○ 労働者に対する職業上のスキルアップ支援の充実を図るため、教育訓練給付金の給付率を向上させ、雇用保険の基本手当を支給できるようにする(第12条)。

見直し内容
○ 労働者に対する職業上のスキルアップ支援の充実を図るため、教育訓練給付金の給付率を向上させ、雇用保険の基本手当を支給できるようにする(第12条)。
○ 労働者に対する職業上のスキルアップ支援の充実を図るため、教育訓練給付金の給付率を向上させ、雇用保険の基本手当を支給できるようにする(第12条)。

改正前		改正後	
給付率	適用対象	給付率	適用対象
50%	40%	50%	40%
20%	20%	30%	30%
10%	10%	10%	10%
70%	40%	80%	50%

【参考】職員の教育訓練・資格取得のための費用の補助(職業訓練法)
職業訓練法第10条(職業訓練給付金の支給)
職業訓練法第11条(職業訓練給付金の支給)
職業訓練法第12条(職業訓練給付金の支給)
職業訓練法第13条(職業訓練給付金の支給)

改正雇用保険法、改正労働保険の保険料の徴収等に関する法律

育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保

(令和7年4月～一部は公布日)

① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置(※4)を廃止する。

※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。

② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ(0.4%→0.5%)、保険財政の状況に応じて引き下げ(0.5%→0.4%)られるようにする(※5)。

※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>



改正雇用保険法

雇用保険制度の見直し

(令和7年4月～一部は公布日)

○ 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ(基本手当の80%→60%)及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>



労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正雇用保険法

高齢雇用継続給付の支給率の引き下げ

(令和7年4月～)

60歳以上の従業員を再雇用する場合において、一定の要件(60歳時点の賃金額の75%未満)を満たした場合には、雇用保険から「高齢雇用継続給付」が支給されます。

高齢雇用継続給付は、65歳に到達するまでの期間において、60歳以後の各月の賃金の15%が支給されていますが、令和7年4月1日以降は、この給付率が15%から10%に引き下げられます。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1160000/00/000744250.pdf>



高齢雇用継続給付の見直し(雇用保険関係)

改正の趣旨
高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)による高齢雇用継続給付の趣旨等を踏まえ、高齢雇用継続給付の給付率を改定する。

改正前の内容
被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が前年12月の賃金額の75%未満であった場合は、60歳以後の各月の賃金の15%を支給する。

改正の内容
(1)令和7年度から新たに60歳となる労働者への高齢雇用継続給付率を10%に引き下げる(令和7年4月1日施行)
※ 支給しなくなった労働者は、雇用保険の給付対象から除外され、雇用保険の給付を受けられなくなる。
(2)65歳以上の労働者の7割までの就業継続給付に対する支給率を雇用安定事業に引き上げる。(令和7年4月1日施行)

改正後の給付率

年齢	給付率
60歳～64歳	15%
65歳～69歳	10%

※ 65歳以上の労働者の7割までの就業継続給付に対する支給率を雇用安定事業に引き上げる(令和7年4月1日施行)

高齢労働者処遇改善促進助成金(仮称)について

令和6年度高齢労働者処遇改善促進助成金(仮称)に関する取組

趣旨
○雇用保険に加入している60歳以上の労働者を雇用する事業者から、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇の改善に向けて取り組む事業者に対し支援を行う。

支給対象事業者
○雇用保険に加入する事業主であって、以下の要件をすべて満たす事業者
・60歳から64歳までの高齢労働者の雇用促進を図り、以下の労働者雇用率を達成していること。
※ 労働者雇用率とは、60歳以上の労働者の雇用促進率を指す(雇用保険法第47条第2項第2号)。以下に示す通り、60歳以上の労働者の雇用促進率を50%以上満たしていること。

支給対象労働者
○当該事業主が雇用する労働者(労働契約期間の初日において雇用されている者に限る。)に、賃金決定等が労働者から行われ、当該労働者は、以下の要件をすべて満たすこと。
・大企業・中企業・小企業に属すること。
・就業期間が4年以上であること(60歳～64歳は、大企業・中企業・小企業に属する労働者として、1回のみ雇用継続給付の対象となること。雇用継続給付の対象となる労働者は、雇用継続給付の対象となる労働者として雇用されること。)

交付先
○中小企業者

改正健康保険法・改正厚生年金法

社会保険の適用が従業員数51人以上の企業に拡大

(令和6年10月～)

社会保険の被保険者数が51人以上の会社を対象に、正社員の4分の3に満たない時間働くパート・アルバイトなどであっても、次の要件を満たす場合には、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱い、社会保険に加入することが義務付けられました。

- 短時間労働者の社会保険の加入要件
- 特定適用事業所に使用されていること
- 報酬が月額88,000円以上であること
- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 雇用期間が2ヵ月を超えることが見込まれること
- 学生でないこと

リーフレット

<https://www.nenkin.go.jp/oshiras/e/topics/2021/0219.files/jigyounu-siri-huretto.pdf>



厚生労働省 法律改正によりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が変わります。

対象となる企業

2021年10月～	2022年10月～	2023年10月～
従業員51人以上の企業	従業員10人以上の企業	従業員5人以上の企業

従業員数以下の企業は「労務の委託を受けた厚生年金保険の適用対象者」

A	B
フルタイムの従業員数	週労働時間20時間以上のパート・アルバイトの従業員数

併しては、適用の特設サイトをご覧ください。

適用拡大特設サイト

パンフレット

https://www.nenkin.go.jp/oshiras/e/topics/2021/0219.files/jigyounu-shi_guidebook.pdf



事業主のみなさまへ

社会保険適用拡大ガイドブック

適用拡大特設サイト

https://www.nenkin.go.jp/oshiras/e/topics/2021/0219.files/jigyounu-shi_guidebook.pdf

厚生労働省 日本年金機構

Q & A集

<https://www.nenkin.go.jp/oshiras/e/topics/2021/0219.files/QA0610.pdf>



短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大 Q & A集

(令和6年10月施行分)

1. 被保険者資格の取得要件(総論)
問1 なぜ被用者保険の適用拡大を進める必要があるのか。
- 問2 適用拡大の実施により、短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の被保険者資格の取得要件はどのようになるのか。令和6年10月1日からは何が変わるのか。
- 問3 最初の雇用期間が2月以内である場合は、当該期間を超えて使用されることを見込まれることとして取り扱われることはないのか。
- 問4 4分の3の基準を満たさない短時間労働者は、4要件のうちいずれか1つの要件を満たせば被保険者資格を取得するのか。
- 問5 適用拡大の実施により、年金が在職支給停止となる可能性がある70歳以上の労働者に該当するかどうかの基準についても、影響が及ぶのか。
- 問6 4分の3の基準を満たさない短時間労働者として被保険者資格を取得したが、雇用契約の変更等で正社員等の一般被保険者として適用要件を満たすこととなった場合、どのような手続が必要になってくるのか。

労働法令の改正について

(金沢労働基準協会 R6.12.23)

令和6年中に改正公布された労働法令と令和6年中に改正施行された労働法令を掲載しています。

改正マイナンバー法、改正健康保険法

健康保険証が廃止され、マイナンバー保険証となります。

(令和6年12月2日～)

令和6年12月2日以降、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行し、現行の健康保険証が新たに発行されなくなります。

・12月2日時点で有効な健康保険証は最長1年間(※)、引き続き使用できるほか、

・12月2日以降は、健康保険証として利用できるマイナンバーカードがお手元にない方などには、現行の健康保険証の有効期限内に資格確認書が順次交付され、これまで通り医療にかかることができます。

※有効期限が2025年(令和7)年12月1日より前に切れる場合や、転職・転居などで保険者の異動が生じた場合はその有効期限まで有効です。

マイナンバーカードの健康保険証への移行にともなう対応について 日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2024/202411/1125.html>



トップページ > お知らせ > 大切なお知らせ > 大切なお知らせ 2024年 > 11月 > マイナンバーカードの健康保険証への移行にともなう対応について

マイナンバーカードの健康保険証への移行にともなう対応について

ページID: 140010010-349-202-638
更新日: 2024年11月25日

令和6年12月2日(月曜)以降、健康保険証はマイナンバーカードを基本とする仕組みへ移行されます。これとともない、日本年金機構では健康保険・厚生年金保険関係届書の一部の様式や本人確認書類の取り扱いを変更します。詳細は下記をご確認ください。

健康保険証および資格確認書の発行

<https://www.mhlw.go.jp/content/1240100/00/001114698.pdf>



マイナンバー法等の一部改正法(令和5年法律第48号)の概要

令和5年12月27日閣議決定(令和5年12月28日公布)の概要

改正のポイント	改正の概要
1. マイナンバーカードの廃止	マイナンバーカードの廃止(令和5年12月28日)に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。
2. マイナンバーカードの廃止に伴うマイナンバーカードの廃止	マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。
3. マイナンバーカードの廃止に伴うマイナンバーカードの廃止	マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。
4. マイナンバーカードの廃止に伴うマイナンバーカードの廃止	マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。
5. マイナンバーカードの廃止に伴うマイナンバーカードの廃止	マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。マイナンバーカードの廃止に伴い、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行する。