

2023年および今後の

# 労働関係の法改正について



労働関係においても、2023年より施行される法改正があります。また、来年以降施行されるもので影響の大きい改正事項もあります。今回は、中小企業にも関係する法改正について、まとめてまいります。

01

## 2023年4月 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ

大企業や、資本金の概念がないために中小企業に含まれない社会福祉法人などでは、既に施行されていたもので、施行猶予されていたものが、ついに中小企業でも施行されます。

**1か月の時間外労働のうち、60時間を超える部分は1.5倍で支払う義務が生じます。**

※従来の割増率25%→改正後の割増率50%

対策

まずは、どれだけの時間外労働があるかを確認しましょう。

もし、60時間を超えるような時間外労働がある場合は、36協定違反となっている可能性も高いので、36協定を確認の上、時間外労働の削減に取り組みましょう。50%の割増率での支給を強制する法律ですが、法律の趣旨は時間外労働を減らすことにあります。人材不足・給与水準の上昇・働き方改革などの流れの中、長時間労働は、優秀な人材の確保にも大きな足かせとなります。

02

## 2024年4月 医師の働き方改革に伴う、時間外労働の上限規制

特別条項付きの36協定を締結した場合であっても、月100時間・年間960時間が時間外労働の上限となり、原則は月45時間・年360時間となります。

大多数の小規模医療期間や中規模病院で、医師の時間外労働が極端に多いケースは、あまり見当たりません。ですが、この改正による影響が、小規模医療機関にも出てきています。

**アルバイトの時間も時間外労働に含まれてしまうため、大病院勤務の医師を小規模医療期間が宿日直アルバイトとして確保することが困難になります。**

**引き続き、アルバイトしてもらうには、アルバイト先の医療機関が『断続的な宿直又は日直勤務許可』を受けられることが求められます。**

対策

今、アルバイトに来てもらっている医師の状況を確認しましょう。主たる勤務先が大病院であれば、今後必ず宿日直許可申請を求められることになります。その場合、認められるための要件があります。稼動頻度、週・月あたりの回数、宿直・日直で待機するスペースの状況など。

医師の不満に対処するのではなく、許可を受けることが大事ですので、そのルールに合わせた宿日直体制に切り替えていく必要があります。

03

## 2024年10月 短時間労働者の社会保険の適用拡大(51人以上)

現在は、『正社員の3/4以上勤務する短時間労働者は社会保険に加入する。』というのが社会保険加入の原則ルールです。

ですが、社会保険への加入対象を広げる方針に伴い、始めは従業員数501人以上、2022年10月より101人以上の事業所については、週20時間以上勤務する短時間労働者も加入することとなっています。

それが、2024年10月には従業員数51人以上の事業所にまで適用されることとなります。

- 社会保険加入者が51人以上 → 2024年10月より適用
- 社会保険加入者が51人以上になった場合 → 6か月継続により適用
- 社会保険加入者が50人以下になった場合 → 適用のまま

※加入者の人数で判定するので、『正社員の3/4以上勤務』がライン。役員も含まれます。

対策

人数が完全に超えてしまっている事業所は、適用拡大により加入となる労働者との面談を行い、今まで通りに働いて加入するか、勤務を減らして非加入のままとするかを決定します。

人数が微妙な場合は、事業所としてどうしていくのかを決定した上で、50人以下を維持する意向の場合は、今後の社会保険の調査では、より厳しく加入状況の是正が行われることが見込まれますので、加入すべき労働を行う人が51人以上にならないよう、労働時間をしっかり管理していきましょう。



04

## 高齢雇用継続給付の給付率引き下げ

現在、定年は60歳でも問題ありませんが、継続雇用により労働者が希望する場合には、65歳までの継続雇用が義務となっております。義務となる以前から義務となって以降も、その負担増を支援する目的から、賃金減額の程度に合わせて、雇用保険制度から労働者に補填給付がなされてきました。この制度により、事業所は低めの賃金で継続雇用者を雇用することができていました。

これが、義務化から数年経って、縮小されることが決定されています。

- 令和7年4月1日以降に60歳となる労働者の給付は賃金額の10%

※平成14年度までは25%、平成15年度以降は15%

※既に支給を開始している人は15%のまま

対策

2022年に在職老齢年金の支給停止基準額が、給与+年金で280,000円から470,000円に改定されました。既に在職老齢年金を受給できる期間も少なくなっていることから、65歳までの労働条件をうまく設計するというような対応は効果が少なくなりました。

同一労働同一賃金の話もあるので、今後は、必要な評価・判断をして、職務内容に応じた給与設定を行うことが求められます。



記事担当 河原 義徳