

経営者の皆様・必見！！【 今後施行される主な法改正(2023年4月～) 】

「中小企業も待たなし！法改正に対応した労務管理ができるよう整備する必要があります。さあ、チェックリストで自社の診断を行いましょう！」

	施行日		項目	概要	就業規則 見直し	根拠法・関連法
	大企業	中小				
1	—	2023.4	割増賃金率の引き上げ	・月60時間を超える時間外労働の割増率引き上げ	○	労働基準法
2	2023.4	2023.4	出産育児一時金支給額の引き上げ	・出産育児一時金が42万円から50万円に引き上げ	—	健康保険法施行令
3	2023.4	2023.4	賃金のデジタル払い解禁	・給与の支払いの選択肢にデジタル払いを追加	導入する場合 ○	労働基準法施行規則
4	2023.4	—	育児休業の取得状況の公表	・【1,001人以上従業員規模】育児休業取得状況の公表	—	育児・介護休業法
5	2024.4予定	2024.4予定	雇用保険料率	・雇用保険料率の引き上げ（弾力条項の適用なし）	—	労働保険徴収法
6	2024.4	2024.4	時間外労働の限度基準の見直し	・【建設業・自動車運転業務・医師等】限度基準適用除外の廃止	—	労働基準法
7	2024.4	2024.4	拘束時間・休息期間の変更	・【トラック・バス・タクシー運転者】拘束時間・休息期間の変更	—	自動車運転者の労働時間 等の改善のための基準
8	2024.4	2024.4	障害者雇用	・短時間労働者（週10時間以上20時間未満の重度身体障害者、 重度知的障害者および精神障害者）の実雇用率に算定する特例	—	障害者雇用促進法
9	2024.4予定	2024.4予定	障害者法定雇用率の見直し	・障害者法定雇用率を2.5%に引き上げ	—	障害者雇用促進法
10	2024.4予定	2024.4予定	有期労働契約の締結、更新及び 雇止めに関する基準の改正	・通算契約期間・有期労働契約の更新回数について、上限を定めたり、 引き下げたりしようとするときの理由の事前説明	—	有期労働契約の締結、更新 及び雇止めに関する基準
11	2024.4予定	2024.4予定	労働契約関係の明確化・無期転換 ルールの見直し	・労働条件の明示事項に、通算契約期間・有期労働契約の更新回数の 上限、就業場所・業務の変更の範囲を追加 ・無期転換申込権が発生する場合、労働条件の明示事項に、無期転換 申込機会と無期転換後の労働条件を追加	—	労働基準法施行規則
12	2024.4予定	2024.4予定	裁量労働制の変更	・裁量労働制の対象者の要件変更、手続き変更、報告期間変更、 健康福祉確保措置導入、苦情処理措置導入等	導入する場合 ○	労働基準法施行規則
13	—	2024.10	社会保険の適用拡大	・社会保険加入（週20時間基準）の51人以上従業員規模への拡大	—	健康保険法 厚生年金保険法
14	2025.4	2025.4	高年齢雇用継続給付の引き下げ	・高年齢雇用継続給付の給付率を10%に縮小	—	雇用保険法
15	2025.4予定	2025.4予定	障害者雇用	・除外率の引き下げ	—	障害者雇用促進法
16	2026.7予定	2026.7予定	障害者法定雇用率の見直し	・障害者法定雇用率を2.7%に引き上げ	—	障害者雇用促進法