



トップアンドコア通信

【2023年3月号】

上場企業が事業年度ごとに作成する**有価証券報告書に「人的資本関係」の情報開示が義務**づけられました（2023年1月 金融商品取引法改正）。岸田政権は発足当初から「企業における人材投資の見える化」にこだわっており、「人材育成の方針」や「職場環境の整備」など人的資本の充実に向けた取り組みは、社会に選ばれる企業であり続けるために欠かせないものとなっています。具体的には、「**女性管理職比率**」や「**男性育児休業取得率**」「**男女の賃金格差**」が開示義務となっており、単に取り組むだけで終わらせるのではなく、数字による実効性が求められています。

最近の労働関連法の改正では様々な数字の公表義務が増えており、政府の方針に沿った動きであることが分かります。今回は、**2023年4月以降の法改正情報**をまとめてお届けいたします。

■ 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ 【2023年4月～】

2010年の労働基準法改正で「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率50%」が定められましたが、中小企業は事業への影響を考慮して猶予措置がなされていました。いよいよ、中小企業の猶予措置も終了となり、2023年4月～は大企業同様に適用されます。

(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。

【休日労働との関係】
月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まず、法定休日以外の休日に行った労働時間は含む

【代替休暇】
労働者の健康確保のため、引上げ分の割増賃金に代わり有給の休暇を付与することも可

■ 男性の育児休業取得率の公表義務化 【2023年4月～】

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務づけられます。



公表の時期：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度の状況を、**おおむね3か月以内**

公表の方法：インターネット等一般の方が閲覧できる方法(自社HPまたは「両立支援のひろば」等)

公表の内容：以下の①または②のいずれかの割合

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
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※なお、女性活躍推進法による、従業員 300 人超の「男女の賃金の際」公表義務化は、2022 年 7 月の施行であり、2023 年 3 月末決算期分は 2023 年 6 月末までに公表することとされています

■ 職場における新たな化学物質規制 【2023 年 4 月、2024 年 4 月～】

化学物質による休業 4 日以上^{※1}の労働災害の原因となった化学物質の多くが、規制の対象外となっていたため、対象外であった有害な化学物質を主な対象として、事業者がリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施する制度が新たに導入されます。

労働安全衛生法の関係政省令が改正されました

<p>POINT 1 ラベル・SDSの伝達や、リスクアセスメントの実施義務対象物質が大幅に増加します※1</p> <p>POINT 3 化学物質を製造・取り扱う労働者に、適切な保護具を使用させることが求められます※3</p>	<p>POINT 2 リスクアセスメント結果を踏まえ、労働者がばく露される濃度を基準値以下とすることが義務付けられます※2</p> <p>POINT 4 自律的な管理に向けた実施体制の確立が求められます（化学物質管理者の選任、リスクアセスメント結果等の記録作成・保存等）</p>
--	---

※1……国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質が順次対象に追加
 ※2……厚生労働大臣が定める物質（濃度基準値設定物質）が対象
 ※3……皮膚への刺激性・腐食性・皮膚吸収による健康影響のおそれがないことが明らかでない物質以外の全ての物質が対象

ラベル/SDS通知、リスクアセスメント対象物質が**大幅に増加！**

674 物質
↓
約 2,900 物質

衛生委員会の付議事項が追加されます	雇い入れ時における化学物質の安全衛生に関する教育が全業種で必要になります				
衛生委員会の付議事項に下記を追加し、自律的な管理の実施状況の調査審議を義務付けます。	一部の業種は省略されていた雇い入れ時の危険有害作業に関する教育について、省略規定を廃止。				
<div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #e6f2ff;">リスクアセスメント結果に基づくばく露低減措置</div> <div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #e6f2ff;">健康診断結果やそれに基づく措置</div>	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">改正前</th> <th style="background-color: #800000; color: white;">改正後</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">一部の業種は除外</td> <td style="text-align: center;">全ての業種</td> </tr> </table>	改正前	改正後	一部の業種は除外	全ての業種
改正前	改正後				
一部の業種は除外	全ての業種				

■ 「職長等安全衛生教育」の対象業種が拡大 【2023 年 4 月～】

労働安全衛生法第 60 条に基づく「職長等安全衛生教育」について、施行令の改正により次の対象業種が追加となりました。**追加業種：食品製造業、新聞業、出版業、製本業および印刷物加工業**

■ 一人親方の「安全衛生対策措置」の義務化 【2023 年 4 月～】

2019 年 5 月に建設アスベスト訴訟の最高裁判決で、一人親方や個人事業主に対しても国の責任が認められたことにより、労働安全衛生法に基づく省令が改正され、**危険有害な作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人（他社の労働者や資材搬入業者、警備員など）**に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう新たに一定の措置を実施することが義務づけられます。

社会保険労務士法人 トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP ｸﾞｰｰ名古屋 7F

TEL : 052-589-8753

【福岡支店】福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャルティ・ビヅィネセンタービル 6F TEL : 092-273-0503

E-mail : contact@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

