

あと1年!猶予業種への時間外労働の上限規制

猶予業種への適用まであと1年



令和元年の働き方改革関連法の施行により、時間外労働の上限規制がスタートしました。

【建設業】 【自動車運転の業務】 【医療に従事する医師】

当時、上限適用が困難とされた上記の業種は、時間外労働の上限が設けられませんでした。令和6年4月からは、これらの業種にも一定の時間外労働の上限が適用されます。つまり、現在は上限なく時間外労働が可能となっている猶予業種においては、**1年以内に一定の時間数までの時間外労働の削減が必要**となります。

猶予業種に適用される上限規制

通常の時間外労働の上限規制

原則	法定時間外労働	
	1日：8時間以内	かつ 1週：40時間以内
	36協定	
	① 1年：360時間以内 ② 1か月：45時間（1年変形は42時間）以内	
時間外労働の上限規制	特別条項付き36協定	
	① 1年：720時間以内 ② 1か月：100時間未満 ③ 複数月平均（2～6か月）：80時間以内 ※ 1か月に45時間（1年変形は42時間）を超えることができるのは、 年間6回まで	
	法定時間外労働・36協定の上限は猶予業種も同様	

令和6年4月から

特別条項付き36協定

特別条項付き36協定	
建設業	通常の時間外労働の上限を適用
自動車運転の業務	1年：960時間が上限 拘束時間や休息時間の基準（改善基準告示）も令和6年4月に変更
医療に従事する医師	医師ごとに水準を設定し、時間外労働の上限を適用 【A水準】 1か月：100時間未満 1年：960時間以内 【B水準・連携B水準・C-1水準・C-2水準】 1か月：100時間未満 1年：1860時間以内

令和6年4月以降は、特別条項付き36協定を適用する際に、それぞれ異なる上限規制が適用されます。

自動車運転は改善基準告示も同時に変更となるため、拘束時間等に関する変更も確認が必要です。医師に関しては、病院単位ではなく従事する医師ごとに基準が適用されるため、医師ごとに管理しなければならないことになります。



おしながき

- ▶あと1年！猶予業種への時間外労働の上限規制 … P 1
- ▶女性活躍推進法の情報公表をしていますか？ … P 2
- ▶助成金ニュース「令和5年度の助成金速報」 … P 3
- ▶令和4年の外国人雇用状況 … P 4

4月・5月の労務・税務

- 4月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 5月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出（1月～3月分）
- 5月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 5月15日
 - 障害者雇用納付金・調整金の申告・納付等
- 5月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和5年6月9日（金）は
全社研修により休業します

女性活躍推進法の情報公表をしていますか？



女性活躍推進法に関する各種対応

女性活躍推進法は、常時雇用する労働者（※）が101人以上の事業主に対して、規模に応じて行動計画の策定や情報公表が義務付けられています。（100人以下の企業は努力義務）

101人以上	一般事業主行動計画の策定・届出・公表 年1回の情報公表（1項目以上）
301人以上	年1回の情報公表（3項目以上）

※常時雇用する労働者は、①又は②に該当する人数
①雇用期間の定めがなく雇用されている労働者
②雇用期間を定めて雇用されている労働者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用が見込まれる者

301人以上の企業は男女の賃金差異の公表が義務化されています

昨年の令和4年7月8日の法改正によって、公表する情報の項目として「男女の賃金の差異」が新たに追加され、301人以上の企業は「男女の賃金の差異」を必ず公表しなければならなくなりました。

法改正後の初回の「男女の賃金の差異」の公表は、令和4年7月8日以降に終了する事業年度の実績を、次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表が必要です。



女性活躍推進法に基づく情報公表項目		301人以上	101人以上
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	採用した労働者に占める女性労働者の割合	8項目から1項目を選択	全項目から1項目を選択
	男女別の採用における競争倍率		
	労働者に占める女性労働者の割合		
	係長級にある者に占める女性労働者の割合		
	管理職に占める女性労働者の割合		
	役員に占める女性の割合		
	男女別の職種または雇用形態の転換実績		
	男女別の再雇用または中途採用の実績		
男女の賃金の差異		必須	
職業生活と家庭生活との両立	男女の平均継続勤務年数の差異	7項目から1項目を選択	
	10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合		
	男女別の育児休業取得率		
	労働者の一月当たりの平均残業時間		
	雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間		
	有給休暇取得率		
	雇用管理区分ごとの有給休暇取得率		

「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均の割合（％）を、3つの区分（全労働者、正社員、パート・有期社員）ごとに公表します。

公表にあたっては、賃金の差異に関して補足情報を追記することができます。例えば、「女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した」といったように、事業所で男女の賃金に差異が生じている原因が明らかの場合などは補足情報を追記することも可能です。

助成金ニュース



令和5年度の助成金速報

令和5年度の助成金の改正情報が公表されました。今年度一番の変更点として、**生産性要件が廃止**されます。今回は、改廃や見直し等が行われた助成金の一部を抜粋して紹介いたします。

助成金	改廃内容	詳細（助成額は中小企業の場合）
労働移動支援助成金	廃止	【早期雇入れ支援コース（新型コロナウイルス感染症関係）】 ▶新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を、離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合の加算を 廃止
特定求職者雇用開発助成金	廃止	【生涯現役コース】 ▶ 廃止 （※令和5年3月31日以前の雇入れは改正前の規定に基づき支給） →65歳以上の者は、特定就職困難者コースの対象労働者に
トライアル雇用助成金	廃止	【新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース】 ▶職業紹介の日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける離職者であって、就労経験のない職業への就職を希望する求職者に対して、トライアル雇用を行う事業主への助成を 廃止
両立支援等助成金	新設・見直し	【出生時両立支援コース】 ▶第二種（第一種の助成を受けた事業主が、3事業年度以内に男性従業員の育児休業取得率の30%以上上昇を達成した場合に助成）の支給対象の 拡充 ※第一種：男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備等を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に助成金を支給する。 ▶育児休業等に関する情報公表加算の 新設 （第一種） New! 従業員の育休取得割合や平均取得日数等の情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合の加算措置を新設
		【介護離職防止支援コース】 ▶介護休業中の従業員の業務を処理するために必要な労働者の新規雇用又は手当支給等を行った場合の加算を 新設 New! ▶対象労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備(研修や相談体制の整備)を行った場合の加算措置を 新設 New!
		【育児休業等支援コース】 ▶育児休業等の取得の状況を公表した場合の加算措置を 新設 New!
		【新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース】 ▶新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し取得させた場合の助成額を 増額
		【不妊治療両立支援コース】 ▶支給額及び長期の休暇を取得させた場合の加算額を 増額
		【新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース】 ▶対象期間を令和5年9月30日まで延長し、助成額を 減額
		【新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース】 ▶子どもの世話が必要となった従業員に対し、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた場合に助成 → 令和5年3月31日までの休暇取得分をもって廃止
キャリアアップ助成金	見直し	【正社員化コース】 ▶人材開発支援助成金の訓練等を経て正社員化した場合の助成額加算の対象コースを 変更 →人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース
産業雇用安定助成金	新設	【事業再構築支援コース】の 新設 New! ▶新型コロナウイルス感染症の影響で急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、新たな事業への進出等の事業再構築に必要な人材の育成・確保を効果的に促すため、労働者の雇用の安定の確保と当該新たな事業への進出等に必要な新たな人材の円滑な受け入れを支援

※上記は、令和5年2月15日に公表されたパブリックコメントの資料を参考に作成しております。各種助成金については、今後、ご紹介した上記の助成金だけではなく、その他の助成金についても改廃等が行われる可能性がある点にご留意ください。
活用したい助成金等ございましたら、お気軽に担当者までお問い合わせください。また、5月以降の事務所日よりでは、各助成金の詳細についてご紹介いたします。

令和4年の外国人雇用状況



外国人労働者数は過去最高を記録

厚生労働省は、令和4年10月時点の外国人雇用状況を公表しました。外国人労働者数は約182万人で、令和3年より95,504人増加し、過去最高を記録しました。同様に外国人を雇用する事業所数も増加して過去最高となり、日本で働く外国人労働者は右上がりに増加していることが分かります。

年度	H30	→	R1	→	R2	→	R3	→	R4
外国人労働者数	1,460,463	(+198,341)	1,658,804	(+65,524)	1,724,328	(+2,893)	1,727,221	(+95,504)	1,822,725
男性	772,926	(+108,987)	881,913	(+36,256)	918,169	(-8,088)	910,081	(+52,901)	962,982
女性	687,537	(+89,354)	776,891	(+29,268)	806,159	(+10,981)	817,140	(+41,603)	858,743
事業所数	216,348	(+26,260)	242,608	(+24,635)	267,243	(+17,837)	285,080	(+13,710)	298,790

国籍別ランキング	労働者数	全体に占める割合
ベトナム	462,384人	25.4%
中国	385,848人	21.2%
フィリピン	206,050人	11.3%

国籍別ではベトナム国籍が全体の25.4%を占めています。最も増加率が高い国はインドネシアで、前年と比較して47.5%増加の77,689人となっており、次いでミャンマー・ネパールも増加率が高くなっています。日本で働く外国人労働者の多くは東南アジア諸国で、今後も更に増加することが予想されます。

外国人雇用状況の届出

外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出を行うことが義務付けられています。

雇用保険の被保険者の場合

●雇入れ時
「雇用保険被保険者資格取得届」を翌月10日までに提出

●離職時
「雇用保険被保険者資格喪失届」を10日以内に提出

雇用保険の被保険者以外の場合

●雇入れ時・離職時
「外国人雇用状況届出書」を翌月末日までに提出

雇用保険被保険者以外の場合も必ず届出が必要

届出を怠ったり、虚偽の届出をした場合 →30万円以下の罰金

雇用保険の被保険者の場合は、在留カードの内容に沿って、ローマ字での氏名や在留資格等を記載した資格取得・喪失届をハローワークに届出することになります。雇用保険の被保険者以外の場合は、雇用保険の手続きがなかったとしてもハローワークへの届出自体は必要なため、忘れないように注意しましょう。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。
当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年3月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。
また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い
社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。