

専門家からアドバイスをもらいませんか

昨年に加え本年度も多く、制度改正が控えており、大きなところでは、いよいよ「インボイス制度」が開始されます。準備や予想されるリスク対策など考慮すべきことが多いですが、本事業では、制度改正に対応し経営課題の解決に取り組む事業者の方々を対象に、豊富な経験と実績をもつ専門家によるセミナーや直接事業所に派遣し、アドバイスを行う専門家派遣事業を行っています。正しい情報収集と早めに具体的な対策を打つ準備に本事業をご活用ください。



労働基準法

施行日：2023年4月1日

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げ

大企業で先行して改正されていた、時間外労働の割増賃金率引き上げが中小企業でも開始されます。長時間労働の抑制が目的で、時間外労働が月60時間を超える場合は、超えた時間に対して割増賃金率が50%以上に引き上げられます。(現行25%)

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00～5:00)の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

就業規則の変更

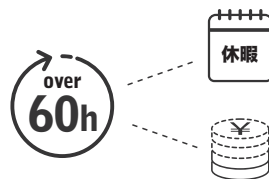
割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

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れませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

代替休暇への振替

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。



続きは裏面をご覧ください ➡



労働時間上限規制の適用が拡大

働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定され、2019年4月から適用されています。

長時間労働の背景に、業務の特殊性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限について適用が5年間猶予されていた建設業及び運送業においても時間外労働に対する罰則付きの上限規制がスタートします。



2024年からの時間外労働の上限についての取り扱い

原則 建設業・自動車運転の業務とも：月45時間、年360時間まで

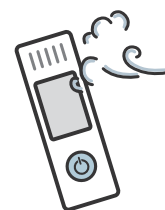
特別条項付き36協定を締結することで

建設業：年720時間、単月100時間未満

[原則（月45時間 年360時間）を超える時間外労働をできる期間は年6ヶ月まで]

自動車運転の業務：年960時間未満

アルコールチェッカー使用義務化



対象 安全運転管理者を配置している企業

自社の荷物や人を運ぶ「白ナンバー」車への点呼・アルコールチェックが義務化されました。

2022年10月からはアルコールチェッカーを用いたアルコールチェックが予定されていましたが、機器の供給が間に合わず無期限で延期されています。

政府は「見通しが立ち次第、できるだけ早期に使用義務化規定を適用する」としており、適用開始時期はすぐかもしれません。

アルコールチェックを怠った場合、安全運転管理者の業務違反となり「安全運転管理者の解任命令」が出される可能性があります。実質的な業務停止に陥らないよう準備する必要があります。施行時期にこだわらずに機器選定を行うとともに、すでに開始している点呼や記録の運用をする中で、非効率な部分があれば見直すなど対策をしていきましょう。

色々な制度改革に対応する体制づくりをはじめよう

社会の流れや人々の意識の変革にあわせて、法律や制度も変化していきます。これらの変化に対して柔軟に対応できる組織体制や経営基盤を構築していかなければなりません。

今後改正される法律の変更点を理解したうえで、内部規定の改定や従業員への周知、経営改善や新たな事業の取り組みの検討などにもご活用ください。

また、中央会では人材の確保や事業後継者の教育・育成、企業の新たな取り組みに対する事業計画の策定や経営改善に係る相談、会計・税務の適正化、事業承継への対応、BCP（事業継続計画）の策定など中小企業経営の上で発生する課題解決のため、専門家による相談対応、組合活動を通じた講習会実施などの支援を行っています。組合等担当指導員を通じて支援ニーズをお寄せ頂き、本事業をご活用ください。

改正される制度の施行までに自社が行うべきことを整理し必要な対応を行っていきましょう。