

## 監督署の窓

令和6年4月から新年度を迎えます。  
新年度に向けいくつかの法律改正がありますので、  
まとめてみました。

### 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」 (フリーランス・事業者間取引適正化等法)



個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。

5月12日の公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行することとされています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/index\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html)

### 「労働安全衛生規則改正(令和6年4月1日施行)」 化学物質管理者の選任の義務化



規制の対象外であった有害な化学物質を主な対象として、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、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を導入するものです。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121_00005.html)

### 「労働基準法施行規則改正(令和6年4月1日施行)」 労働条件明示のルールの見直し



全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

有期雇用労働者の締結と契約の更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間、又は更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

### 「労働基準法施行規則改正(令和6年4月1日施行)」 裁量労働制の見直し



令和6年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、法令で追加された事項を追加し、裁量労働制を導入・適用するまで(継続導入する事業場では令和6年3月末まで)に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikai/sairyu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikai/sairyu.html)

### 「改善基準告示改正(令和6年4月1日施行)」 運送業における労働時間の上限規制の見直し



自動車運転手には令和6年4月以降、以下の上限規制が適用されます。

原則、月45時間以内、年360時間以内

臨時的にこれを超える必要がある場合でも、年960時間以内

また、トラック・バス・タクシーごとに改善基準告示の改正項目があります。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html)

## 「建設業の時間外労働規制(令和6年4月1日施行)」



建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001116624.pdf>

## 「医師の時間外労働規制(令和6年4月1日施行)」



医師に対して、原則、月100時間未満、年960時間未満の時間外労働の上限規制が適用されます。年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師のみとなります。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/ishi-hatarakikata\\_34355.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/ishi-hatarakikata_34355.html)

## 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう

愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

年次有給休暇を  
上手に活用し  
働き方・休み方  
を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

春の連続休暇には、  
ココロとカラダ、リフレッシュ。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度(※1)や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇(※2)の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この春に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。愛知労働局雇用環境・均等部 指導課(電話052-857-0312)にお問い合わせください。

また、「愛知働き方改革推進支援センター」もご活用ください。

### 【年次有給休暇取得促進特設サイトURL】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

### 【愛知働き方改革推進支援センターHP URL】

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/aichi/>

(※1) 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

(※2) 年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。