

+ +

ベイリーフ通信

+ +

2023年12月20日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** page 2

直近の労働・社会関連記事一覧

★ 労働条件通知書の明示ルールが変わります ***** page 3

令和6年4月より変更！

★ ~~労務管理~~上のQ&A こんな時あんな時 ***** page 4

休憩時間の外出について

★ ベイリーフの庭から（編集後記） ***** page 4



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 雇用保険 利率国庫負担見直しを (2023/11/20)

財務省は男性の育児休業取得増加による雇用保険財政悪化への対応策として、保険料率と国庫負担割合の見直しを提言した。社会保障改革を議論する財政制度分科会で方針を示したもので、政府が令和7年度からの開始をめざす育児時短就業給付や育休給付率アップについては別途財源を検討するとしている。見直しに当たっては将来的な給付の増加を踏まえ、早急に財政基盤を強化すべきと強調した。育休給付の国庫負担割合は本則8分の1だが、6年度まで80分の1とする特例を講じている。

2. 育児短就業給付 2歳未満育てる親が対象 (2023/11/27)

厚生労働省は、育児期を通じた柔軟な働き方を推進するために創設をめざしている「育児時短就業給付(仮称)」について、制度設計の方向性案を労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会に提示した。同給付は、子育てのために時短勤務を選択した際の賃金低下を補い、時短勤務の活用を促すもの。方向性案では、対象者を2歳未満の子を養育する雇用保険被保険者とし、時短勤務開始日前2年間に被保険者期間が12カ月以上あることを要件とした。時短勤務中の各月に支払われた賃金の一定割合を支給する。具体的な支給率などは今後検討していく。

3. 給与計算 算定誤りは不当利得に (2023/12/04)

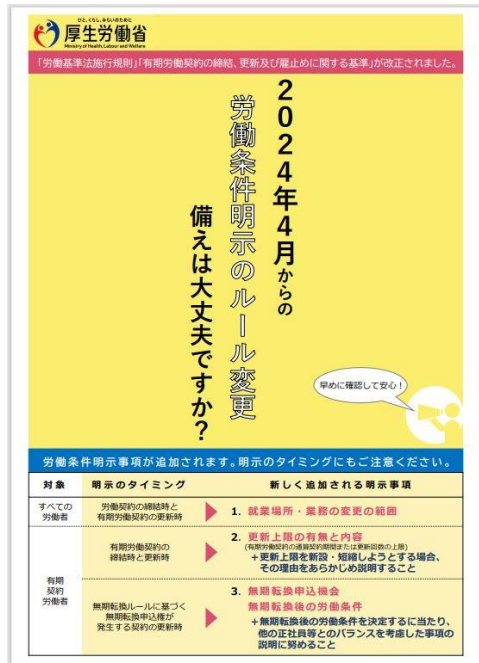
トラックドライバーとして働く労働者が給与計算に間違いがあったとして、退職後に未払い分の支払いを求めた裁判で、東京地方裁判所(別所卓郎裁判官)は会社の算定方法の誤りを認め、600万円の支払いを命じた。算定誤りによる労働者の損害は、会社の不当利得に当たるとして、6年分の請求を認容している。両者は売上高から手数料と「経費等」を引いた額を歩合給とする合意を交わしていた。会社は社会保険の事業主負担分を経費として控除していたが、同地裁は「労働者に直接転嫁することなく事業主が負担するのが通例」と指摘。経費等に含まれないと判断した。

4. 新制度「育成就労」創設に (2023/12/11)

外国人技能実習制度と特定技能制度の見直しの検討を進めていた政府の有識者会議は11月30日、最終報告書をまとめ、小泉龍司法務大臣に提出した。技能実習制度を廃止し、人材確保と育成を目的とする新たな制度「育成就労」を創設するよう提言している。新制度での受入れ分野は特定技能の分野に合わせ、3年間の就労を通じて特定技能1号の水準の人材を育成する。技能実習では原則的に認めていなかった他社への転職については、同一企業で1年を超えて就労するなどの要件を満たした場合に認める。転職の期間要件に関しては、必要な経過措置を検討するよう政府に求めた。

★労働条件の明示ルールが変更になります★

令和6年4月より変更！



来春4月から、改正労働基準法施行規則等が施行され、従業員を雇い入れる際等に行う労働条件の明示ルールが変更になります。

以前から変更になることは決まっていたましたが、厚生労働省から実務上確認しておきたい行政通達、Q&A、パンフレットが公開されました。

変更になる大きな項目としては、以下の3点であり、それぞれについて説明に加え、記載例も明示されています。

1. 就業場所・業務の変更の範囲
2. 更新上限に関する事項
3. 無期転換に関する事項

特に「就業場所・業務の変更の範囲」については、就業場所・業務に限定しない場合の記載方法が注目されていましたが、就業場所については「(変更の範囲)会社の定める営業所」、従事すべき業務については「(変更の範囲)会社の定める業務」でもよいという例示がされています。

施行まで残りあと少しとなりましたので、労働条件通知書のひな形の変更といった作業に早めに取り掛かりましょう。

労働条件通知書の作成についてのご相談は、お気軽にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第145回

休憩時間の外出について?

Q、最近、一部の社員が休憩時間中(昼食時)に外出し、午後の始業に遅れることがあります。午後の始業に少なからずとも悪影響がでていることは事実です。そこで、就業規則を変更し所属上長の許可を受け、外出を認めることとしようかと考えています。問題ありますか?

A、「使用者は休憩時間を自由に利用させなければならぬ」と規定しています。しかし、一方で、休憩時間も拘束時間の一部であり、使用者がその業務の管理を行うために、ある程度の制約を設けることも認められています。

1. 「自由に休息し得る場合においては 必ずしも違法にはならない」
2. 「休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは休憩の目的を損なわない限り差し支えないこと」としています。したがって所属長の許可を受けさせること、または届出をさせることについて就業規則中に定めを設けることは、休憩の目的を損なわない限り違法ではないことになります。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

今日はぐっと冷え込み寒い一日になりそうです。何日も暖かい日が続くと、温かい冬なんか気持ちが悪いななんてぼやいていたのに、イザ寒くなるとやはり堪えますね。

さて、今年も残り少なくなりました。どのような年でしたか? コロナ一服・海外の戦禍。状況はめまぐるしく展開していきませんが、一步一步進んでいきましょう。何よりも悔いを残さないように。では、良いお年をお迎えください。

・ ・ 発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>