

+ +

ベイリーフ通信

+ +

2024年1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

★ 労働用保険法改正のポイント ***** page 3

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱より

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ***** page 4

就業中の喫煙を禁止できますか?

★ 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. 雇用保険適用「週10時間以上」へ拡大 (2023/12/25)

厚生労働省は、雇用保険制度の見直しに向けた労働政策審議会雇用保険部会報告の素案をまとめた。雇用のセーフティネットを広げる観点から、雇用保険の適用対象者を週所定労働時間10時間以上にまで拡大するべきとした。新たに対象に加わる労働者も、現行の被保険者と同様に、基本手当のほか、育児休業給付や教育訓練給付などの対象とする。令和10年度中の実施をめざす。基本手当については、自己都合離職者に対する給付制限期間を現行の原則2カ月から同1カ月に短縮する。

2. 就業禁止・休職命令病名診断なくとも適法に (2023/12/25)

大手自動車メーカーで働く労働者が、休職期間満了による自然退職は違法と訴えた裁判で、東京地方裁判所(猪股直子裁判官)は請求をすべて棄却した。会社は精神疾患の疑いがあるとして、労働者の就業を禁じた後、休職命令を出した。労働者は医療機関を受診し、「病名・診断なし」とする診断書を提出したが、就業禁止は解除されなかった。同地裁は、労働者が支離滅裂なことを述べたり、朝礼で突然会社批判の演説を始めるなどの事情から、産業医が就労不可と医学的に判断していたと指摘。産業医判断を踏まえた会社の命令は適法であり、自然退職も有効とした。

3. 育児休業給付 国庫負担「1/8」に引き上げ (2024/01/15)

厚生労働省は、雇用保険の育児休業給付に関する財政基盤を強化するため、現在暫定的に「80分の1」に引き下げている国庫負担割合を、令和6年度から、同法で原則として定める「8分の1」に引き上げる方針だ。労働政策審議会の部会で方向性を提示した。保険料率については、当面の間現行の0.4%を据え置きつつ、7年度から保険財政の状況に応じて弾力的に調整できる仕組みを導入する。規定上の料率を0.5%に引き上げたうえで、実際の保険料率は弾力的に0.4%に引き下げられるようにする。

4. 建設業 書類簡素化へ手引き (2024/01/15)

国土交通省近畿地方整備局(見坂茂範局長)は、建設業の働き方改革を推進するため、「土木工事書類作成スリム化ガイド」を作成した。同整備局発注工事で、提出の不要な書類を整理している。たとえば、工事内容の変更が軽微な場合に、変更施工計画書の提出が不要であることを示すとともに、軽微な変更該当するケースを例示した。ガイドでは、受注者への業務の偏りを解消するため、資料作成における受発注者間の役割分担を促した。工事着手前に、書類提出に関する事前協議の実施を勧めている。

★雇用保険法改正のポイント★

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱より

(1) 雇用保険の適用対象者の範囲の拡大(2028年10月1日施行)

- ✓ 一週間の所定労働時間が10時間未満である者について、雇用保険法の適用除外とする。
- ✓ 基本手当の被保険者期間の計算に当たっては、日数が6日以上であるもの又は時間数が40時間以上であるものを1か月として計算する。
- ✓ 基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の下限額を1,230円とする。
- ✓ 失業中に収入を得た際、基本手当の減額等の規定を削除する。

(2) 基本手当の給付制限の見直し(2025年4月1日施行)

- 教育訓練を受ける受給資格者にあつては、当該教育訓練を受ける日以降失業している日について、基本手当を支給する。

そのほかに

(3) 就業促進手当の改正 (2025年4月1日施行)

(4) 教育訓練給付の改正

と改正がたくさんあります。



・注視すべきは、雇用保険の適用対象者の範囲が広がるという事ですしょう。

2028年10月からですが、留意することが大事です。

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146回

就業中の喫煙を禁止できますか？

Q、当社では就業中に喫煙する為に喫煙室に入り談笑している場面が見られます。タバコを吸わない社員の不満もあり対応に苦慮しております。いい対策はありますか？

A、喫煙者のみが、就労時間に休息を取っていることへの不満が挙げられるかと思えます。義務でいうならば、「職務専念義務」の違反と言えるでしょう。しかし、ある程度の長時間の労働では、休憩時間だけでなく、お茶を飲む程度の休息は許されていると考えられています。したがって、煙草を1本吸う程度の休憩時間ならば、それだけで「職務専念義務」違反とは言い難いところがあります。しかし、喫煙所で談笑を始めて、なかなか帰って来ない場合は、「職務専念義務」違反に当たることになります。この場合、長時間の離席を禁止することが直接的な対応となりそうです。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

暖冬といわれても寒い日は寒いですね。とはいえ、もう庭の梅の蕾が膨らみつつあります。春は早く訪れるのでしょうか？お正月が過ぎそろそろと平常モードにシフトしました。今年もいろいろあると思いますが、精いっぱい精進していく所存です。よろしくお願ひします。

・ ・ 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>