





## ★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. 育児残業免除 小学校就学前まで延長(2024/02/12)

厚生労働省は1月30日、育児に伴う残業免除期間の延長などを盛り込んだ育児・介護休業法などの改正法案要綱を労働政策審議会に示し、「おおむね妥当」との答申を得た。3歳未満の子を養育する労働者の請求に基づいて講じる残業免除の対象期間について、小学校就学前までに延長する。子の看護休暇も拡充し、対象となる子の範囲を現行の就学前から小学校3年生修了前に広げるとともに、取得理由として感染症に伴う学級閉鎖などを追加する。いずれも施行予定日は来年4月1日。今通常国会に改正法案を提出する方針だ。

### 2. 外国人技能時実習 受け入れ先8割に法違反発覚(2024/02/19)

静岡労働局(笹正光局長)は、外国人技能実習生が在籍する事業場を対象に令和4年に実施した監督指導結果を公表した。279事業場のうち、80.6%に当たる225事業場で労働基準関係法令違反が発覚した。最も多くみられたのが「使用する機械等の安全基準」に関するもので、違反率は33.0%に上った。管内では近年、外国人労働者の休業災害が増加傾向にあることも踏まえ、来年度は安全衛生関係の監督指導を強める方針だ。

### 3. 子育て支援金 負担額は1250円に(2024/03/04)

こども家庭庁は子ども・子育て支援金制度の創設などを盛り込んだ子ども・子育て支援法の一部改正法案を今通常国会に提出した。同支援金は令和8年度から開始するもので、健康保険の保険料に上乗せして徴収する。負担額は労働者1人当たり月1250円(労使計)ほどになる見込みだ。政府は少子化対策として、3.6兆円の財源を確保する方針を掲げている。このうち1兆円について、企業を含めた全経済主体に負担を求めるとしていた。同支援金の規模は8年度6000億円、9年度8000円、10年度1兆円と、3年度をかけて段階的に拡大させていく。

### 4. 自由意思による同意とは認めず(2024/03/11)

東京都内の運送会社で働く労働者5人が、給与体系変更などを不服として訴えた裁判で、東京地方裁判所(小原一人裁判長)は変更を無効と判断した。同社は10種類以上あった手当を整理し、基本給、愛社手当、定額残業代、通勤手当の4つで構成する新給与体系を提案。説明会を開き労働者らの同意を得たが、給与水準は変わらないとする一方、残業代の計算基礎となる基礎賃金減少を十分説明しなかった。同地裁は労働者らが不利益発生を認識し得たとは到底いえないと指摘。自由意思に基づく同意と認められる客観的・合理的な理由がなく、同意は無効とした。

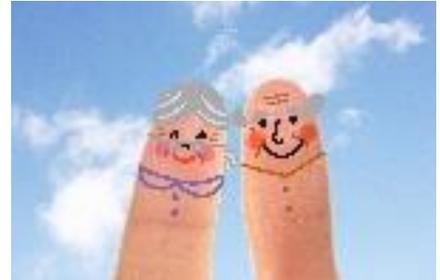
## ★介護休暇・介護休業の活用★

介護離職を防止するために

労働力を確保するためにも、介護離職の防止は非常に重要です。  
介護によって離職を迫られている人を守るために、介護休暇・介護休業は法律で  
設定されています。

要介護者の範囲

- 配偶者(事実婚の場合を含む)
- 父母(養子母を含む)
- 子(養子を含む)
- 配偶者の父母
- 同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫



### ● 介護休暇とは

介護休暇は当日申請が可能で、1日単位でも半日単位でも申請できるので、突発的な休みや短時間の休みが必要な際に利用すると良いでしょう。

具体的なケースでは、要介護者の突然の体調不良、保険などの介護の手続き、通院の付き添い、介護士・ケアマネージャーなどとの面談、病院への送迎などの対応の為に利用できます。対象家族1人の場合、**年間に最大5日間まで**2人以上の場合は**年間で10日まで**取得可能です。基本的には会社の制度が無い限り無給となります。

### ● 介護休業とは

介護休業は長期に渡る休みを取得できるので、介護をすることに加えて仕事と介護の両立をするための準備期間として利用すると良いでしょう。

具体的には、老人ホーム入居の準備をする、遠距離介護から同居しての介護に変更する、患者の看取りが近くなっている等々に利用します。**介護休業では、対象家族1人につき通算93日まで3回まで分割して取得することができます。**

基本的には無給が多いでしょう。ただし雇用保険の制度として条件を満たせば**賃金の67%の介護休業給付金**が支給されます。

介護休暇は単発での休みなので、介護休暇と比較すると長期に渡って休みを取れることが分かるでしょう。

介護休業等の相談したい場合は、お気軽にお問合わせ下さい。

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148回

### 勤務期間の通算について

Q、当社では、期間2ヶ月の契約を2回更新し、最初の契約時から通算すると6ヶ月を経過した嘱託社員がおります。この者に対しても、10日の年次有給休暇を付与しなければならないのでしょうか。

A、年休の発生要件としての勤務の「継続性」は実質的に判断されます。

継続勤務とは当該企業での在籍期間のことです。業務災害における休職は勿論のこと、私傷病による休職や他社に出向している期間も含めて全ての期間が在籍期間となります。

有期契約が、更新された場合や、定年後再雇用の場合にも、就労の事実が途中中断することなく継続しているときは、勤務期間は通算されます。



## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

3月中旬も過ぎもうじき桜前線のニュースが聞こえてきますね。当事務所の近所の亥鼻公園。開花予定は3月下旬、庭の木花も芽吹いてきました。楽しみです。

さて、3月4月は異動が多い時期です。当然各役所も込み合い、手続きに時間がかかりがちです。どうぞ早めのご連絡よろしく申し上げます。

・ ・ 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>