

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

ベイリーフ通信

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

2025 年 5 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

★ 外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック

***** **page 3**

国土交通省制作参考パンフ

★ 労務管理上のQ&A **こんな時あんな時** ***** **page 4**

労災休業中の有期雇用者の契約期間は？

★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. 労基法 38 条 1 項 割増賃金支払い義務負わず (2025/04/28)

短時間・単発で働くスポットワークに従事した労働者が、大手スポットワーク会社に割増賃金などの支払いを求めた裁判で、東京地方裁判所(八屋敦子裁判官)は、他社で就労している事実を事業主が知らない場合、労働基準法第 38 条(時間計算)1 項による割増賃金の支払い義務を負わないとする判決を下した。同条 1 項は労働時間について「事業場を異にする場合」も通算すると定めており、厚生労働省は「事業場を異に」には、事業主が異なるケースを含むと解釈してきた。同社と求人企業は労働者の賃金について、連帯債務を負う「併存的債務引受」契約を結んでいた。

2. 平均所定内給与男性・事務系総合職は、34.4 万 (2025/05/05)

厚生労働省の職種別賃金調査によると、男性の事務系総合職に当たる「総合事務員」の所定内給与は 34.4 万円、「庶務・人事事務員」は 35.8 万円、商品開発部員やマーケティング・リサーチャーを含む「企画事務員」は 41.9 万円だった。製造系では「金属工作機械作業従事者」27.5 万円や「電気機械器具組立従事者」27.00 万円など、多くが 20 万円台後半となっている。女性では「販売店員」が 21.3 万円で、前年比 2.5%増と伸びている。

3. 130 万円の壁対策 2 年間で最大 75 万円 (2025/05/05)

厚生労働省は、「年収 130 万円の壁」による働き控えの解消に向けたキャリアアップ助成金の拡充案を明らかにした。有期労働者などの社会保険の適用を進める観点から、当分の間の暫定措置として「短時間労働者労働時間延長支援コース」を新設する。有期労働者などが社会保険の適用を受ける際、労働時間の延長と賃金増加の組合せで労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対し、2 年間で労働者 1 人当たり最大 75 万円を支援する。同助成金を拡充する雇用保険法施行規則の改正省令案についてパブリックコメントを募集しているところで、施行予定日は今年 7 月 1 日。

4. 建設業・上限規制年間時間外重点に指導 (2025/05/12)

千葉労働局(小山英夫局長)は今年度、建設業や運送業に対し、時間外労働の上限規制に関する監督指導を強化する。2 業種については昨年度、改善に向けた助言を中心としていたが、今年度は年間の時間外労働の時間数などを重点的に確認し、違反が発覚した場合には是正指導する。昨年度監督に入った事業場や、是正報告書を提出した事業場には再監督を実施し、改善がみられなければ書類送検などの厳格な処分を行うとした。同時に、発注者に対する工期の確保に向けた働き掛けも行っていく。

★外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック★

国土交通省制作の参考パンフ

建設業は慢性的な人材不足状態です。
その対策として外国人の採用する企業も大変多くなりましたね。

そこで、国土交通省は、中堅・中小建設企業の経営者・実務担当者のための外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブックを制作しました。

- 外国人建設技術者を受け入れる際に企業が行うべき採用準備
- 受入環境整備、
- 定着に向けた取組等についての解説や事例
- 在留資格申請の手続き
- 外国人が入国してからの生活支援などの情報
- 主要送出し国の基礎情報

などが掲載されています。



以下のアドレスからダウンロードできます。ご活用ください。

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/tochi_fudousan_kensetsugyo_tk3_000001_00014.html

労働者の雇用環境等についてのご相談お気軽にどうぞ。

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162回

労災休業中の有期雇用者の契約期間は？

Q、当社には、労災で休業中のパートタイマーがいます。有期雇用でもうじき契約期間が満了しますがこの場合契約満了としていいのでしょうか？

A、労働基準法第19条「使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない」

この条項は使用者からの一方的な労働契約の解約をあらわし、労働者側からの任意退職、期間満了による労働契約の終了などは解雇ではありませんからこの条項に触れることはありません。

しかしながら有期契約であってもその契約を反復更新し、長期間にわたって労働関係が継続している場合には、解雇になると考えられますので契約満了とはなりません。

有期契約が初めての有期期間であったか、反復更新した有期契約であったかによって解雇への判断が分かります。

また、労災の補償に関しては労働契約が終了されたとしても、契約期間満了後も療養給付、休業給付等を受ける事ができます。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

新緑の美しい季節です。木々の緑が明るく少し湿り気を帯びていて生命力を感じさせる1年のうちでこの季節が一番好きです。

さて、そろそろ労働保険年度更新の時期が近づいてきました。今年も労働局からの書類が届きましたらご一報ください。

・ ・ 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>