



★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. テレワーク規制による懲戒降格有効 (2023/05/29)

携帯電話の大手販売代理店で働く労働者が、テレワーク規則違反による懲戒降格は違法と訴えた裁判で、東京地方裁判所(木田佳央人裁判官)は管理職から一般職への降格を有効と認めた。同社はコロナ禍に伴い、一部従業員の在宅勤務を決めた。その際のルールとして、始業・終業時のメール連絡やウェブでの勤怠打刻などを定めたが、労働者は運用開始直後から1年超にわたり連絡・打刻をしなかった。同地裁は部下にルールを守らせる立場にありながら長期間怠っており、違反の態様は悪質と指摘。調整給による不利益緩和があった点などを踏まえると、処分は適法と判断した。

2. 年休の時期指定を怠り送検 (2023/05/29)

茨城・龍ヶ崎労働基準監督署(大島成明署長)は、年次有給休暇取得の時期指定を怠ったとして、飲食業の(有)とむとむ(茨城県北相馬郡)と同社代表取締役を、労働基準法第39条(年次有給休暇)違反の疑いで水戸地検土浦支部に書類送検した。同社は、平成31年4月1日～令和4年3月31日の期間において、年10日以上の年休が付与される労働者全員に対して時期指定を怠り、年5日間を取得させていなかった疑い。労働者2人が退職前に申請・取得した年休について、賃金を支払わなかったとして、同法第24条(賃金の支払い)違反の疑いでも立件した。

3. 5年度監督指導過労死ラインは全数指導 (2023/06/05)

厚生労働省が令和5年度の監督指導について、いわゆる過労死ラインを超える長時間労働が疑われるすべての事業場に監督指導を実施する方針であることが本紙の情報公開請求により分かった。本紙が公開請求したのは今年度の監督指導に当たって留意すべき事項を示した通知で、一部は黒塗りとなっていた。同通知では、各種情報から月80時間を超える残業が疑われる事業場と、過重労働による労災請求があった事業場は全数監督を行うとしている。

4. 精神障害労災認定 迅速評価へ評価表見直し (2023/06/12)

厚生労働省は、精神障害の労災認定基準の見直しに向けた専門検討会の報告書案を明らかにした。請求件数が大幅に増加するなか、審査を迅速・適切に行えるようにするため、業務上の心理的負荷に関する評価項目を追加・整理した新たな評価表を盛り込んでいる。評価項目の1つに、カスタマーハラスメントを追加した。パワーハラスメントに関しては、性的指向・性自認に関する精神的攻撃も対象になることを明確化した。

★男性育休取得率 47.5%★

経団関係企 1518 社の統計より

(1) 男性の育児休業取得率

2022 年の男性の育児休業取得率は 47.5%となり、前年(29.3%)から大きく上昇しました。2023 年 4 月から、従業員が 1,000 人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が求められることになったことの影響であると考えられます。なお、女性の育児休業取得率は、過去 5 年間、90%以上で推移しており、2020 年以降は 95%超となっています。

(2) 男性育休の取得期間

男性育休の課題として、その取得期間があげられます。社会保険料の節減を目的に月末に数日育児休業を取得するといった問題も見られますが今回の調査での平均は 43.7 日と 1 か月を超える結果となりました。なお、5 日以下の割合は従業員規模が小さくなるほど多くなり、5,001 人以上で 1.9%であるのに対し、301~500 人では 21.4%、300 人以下では 46.2%となっています。



今回の結果は、男性育休取得の環境が比較的整った大企業の内容となりますが、見方を変えれば環境整備を行えば取得率が向上することの証明にもなっていると言えます。従業員の育休取得以降も高まっており、今後、男性育休の取得率は継続的に上昇することになるでしょう。

育児休業の関するご相談は、当事務所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139回

試用期間中の解雇について?

Q、今回採用した社員ですが、1ヶ月半が経過した時点で、遅刻欠勤が多く仕事に対して、やる気もあまり感じられません。上司の指示、説明に対しても、生返事を繰り返すばかりで、実際、ミスも非常に多いです。こちらで、何度か注意、指導はしていますが、一向に改善する気配が見られません。

この中途社員を試用期間満了前に辞めさせたいのですが、問題はないでしょうか。当社では、試用期間を3ヶ月と設定しております。

A、正当な理由なく遅刻欠勤が多い、いわゆる勤怠不良の状態であり、また上司の方の指示、説明をよく聞いていなくてミスを繰り返す、勤務態度が著しく悪い状態にあたる様でございます。またそれに対して、何度か注意、指導をされたにも関わらず、改善の気配が見られないということです。正当な解雇事由として認められる可能性が高いでしょう。

客観的に判断して解雇に合理性があり社会通念上、相当であると認められる可能性が高いです。

尚、今回は14日を超えての解雇に該当致しますので、30日前の解雇予告か平均賃金の30日以上分の解雇予告手当の支払いが必要となります。



★ベイリーフの庭から★

編集後記

一気に暑くなりましたね。じめじめと梅雨寒の日が多くありましたが、突然真夏日だったり、いやはや最近の傾向と知りつつも体に堪えます。とはいえ梅雨の合間の晴天は本当に気持ちがいい。朝の晴天は、一日を左右します。年度更新業務は完了待ち！次は算定の時期です。7月になったら早々によろしくお願いします！

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>