



★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. 36 条項手続き怠り特別条項無効 (2023/06/26)

滋賀・彦根労働基準監督署(古川八三署長)は、労働者4人に36協定の限度時間を超えて月100時間以上の時間外労働をさせたとして、電子部品の製造請負業を営む(株)サンファミリー(滋賀県長浜市)と同社営業所長を労働基準法第32条(労働時間)と第36条(時間外、休日労働)違反の疑いで大津地検に書類送検した。同社は特別条項付の36協定を締結していたが、協定上の「限度時間を超えて労働させる場合における手続」として定めた「労働者代表者に対する事前通知」を怠っていた。月99時間までの時間外労働と休日労働を可能とする特別条項は無効の状態だった。

2. 特定技能2号2分野から11分野に拡大 (2023/06/26)

政府は、建設と造船・船用工業の2分野のみに認めている在留資格「特定技能2号」について、9分野を追加して計11分野に拡大する運用方針を閣議決定した。追加されるのは、特定技能1号の対象分野のうち、自動車整備、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、飲食料品製造業、外食業、宿泊など。最長5年までしか在留できない1号に対し、より高い技能が求められる2号は、在留期間に上限がなく長期就労が可能で、人手不足を背景に、経団連などが対象の拡大を要望していた。

3. 被扶養者国内居住用円を明確化 (2023/07/10)

厚生労働省は健康保険の被扶養者の国内居住要件の明確化を図る通知を発出した。外国への短期留学など、渡航先での滞在期間が短く公的な証明が発行できないケースの取扱いなどを示している。公的証明による収入の確認ができない場合は、ビザで就労の可否・程度を確認し、今後1年間の収入見込みを計算する。学生ビザなど就労可能な時間に制限があり、制限下で働けば認定基準未満の収入になると見込まれる場合は、収入要件を満たすものとして取り扱って差し支えないとしている。

4. 「標準的な労務費」設定へ (2023/07/10)

国土交通省の中央建設業審議会・基本問題小委員会は、労働者の賃金の確保につなげるため、請負契約時に支払うべき労務費の基準を明示する「標準的な労務費」の考え方を示した。公共工事の積算に使用している設計労務単価に作業量を掛け、明示することを検討している。中建審が工種ごとに1つの標準労務費を提示し、下回る金額で契約を締結している場合には、国交省や都道府県が注意や勧告できるようにする。労務費が賃金に反映されるよう、受注者に対して契約時の表明を求める規定や、元請など上流からの賃金台帳の開示に応じるよう求める規定も想定している。

★LBGT 理解増進法とは？★

2023年6月16日 LGBT 理解増進法が可決・成立しました

LGBTQ とは、Lesbian(レズビアン=女性同性愛者)、Gay(ゲイ=男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシャル=両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー=心と体の性が異なる人)、Queer/Questioning(クィアまたはクエスチョニング=性的指向・性自認が定まらない人)の頭文字をつなげた略語で、いわゆる性的少数者(セクシュアルマイノリティ)の総称です。



この法律の主な内容は以下のとおりです。

- 「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいい、「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。
- 性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。
- 政府は、国民の理解の増進に関する基本的計画を策定し、毎年1回、国民の理解の増進に関する施策の実施状況を公表しなければならない。
- 措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意する。
- 公布日から施行する

LGBT に関する社会の関心の高まりに対応し、企業の人事管理も押さえておく必要があります。知識として LGBT に関する知っておくといいでしょう。

従業員の処遇に関するご相談は、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140回

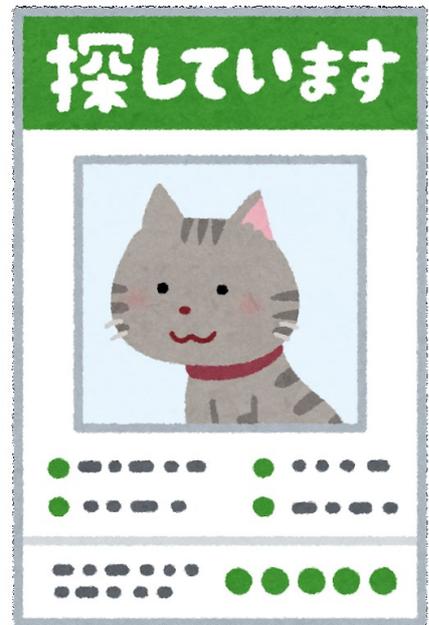
行方不明者の扱いは?

Q、社員が無断欠勤、1か月以上も連絡が取れません。ご家族にも行方が分からず当社ではどのような扱いにするべきか教えてください。

A、3つの方法があります。

1. 失踪宣告
2. 解雇する
3. 黙示の意思表示による依頼退職

しかしながら、現実的には、会社は、**黙示の意思表示による依頼退職とみなすべき**でしょう。会社に何も連絡が無く連絡を絶ってしまうことは本人の{黙示}の労働契約解除の申し入れの意思表示と考えていいでしょう。社会保険の保険料負担やいろいろな影響がありますので、ある程度の目安を以って退職したとみなして手続きをするといいでしょう。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

毎日危険なくらいの高気温の日が続いていますね。皆様お元気ですか？各地では降水量が多く災害にあい、大変な思いをされている方々がいらっしゃるので贅沢は言えませんね。今は唯々この猛暑を無事に乗り切ることを考えています。

さて、算定基礎の業務も終わり、行政の方の完了待ちでほっと一息しているところです。後はイレギュラーな依頼が2、3件で夏休みでしょうか？

まだまだ暑い日が続きます。ご自愛くださいませ。

・ ・ ・ 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>