

+ +

ベイリーフ通信

+ +

2023 年 9 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

★ 代替休暇制度の活用 ***** **page 3**

残業手当の抑制・労働者の健康維持の効果があります。

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

降格人事をする場合の注意点は？

★ 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. 傷病手当金 支給件数が2倍に増える (2023/09/11)

令和4年度の全国健康保険協会(協会けんぽ)の傷病手当金の支給件数は31.1万件で、前年度の15.44万件から倍増していることが分かった。傷病別では半数近くを新型コロナウイルスが占め、精神疾患も前年度比で1割以上増えている。新型コロナについては、4年8月9日～5年5月7日までの間、医療機関のひっ迫を回避するため、医師の意見書がなくても保険者の判断で支給するよう厚生労働省が通知していた。支給総額は2割以上増加し、329億円となっている。

2. 建設業暗影対策経費確保を徹底へ (2023/09/04)

国土交通省は、建設業における安全衛生経費の確保を徹底するため、全工種共通で必要な対策52項目を示した「安全衛生対策項目の確認表(ひな形)」を作成した。請負契約前の見積り段階での活用を呼び掛け、対策ごとに注文者と下請のどちらが経費を負担するか協議するよう促す。とくに2次・3次以降の下請間や中小規模の工事であいまいな内訳を明確にし、契約金額の不足による対策漏れを解消する狙い。専門工事業団体116団体に対し、工種ごとに必要な項目を加えた独自の確認表を作成するよう求めている。

3. 令和4年度監督指導 4割超へ違法長時間労働 (2023/08/28)

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場を対象に令和4年度に実施した監督指導結果をまとめた。4割を超える事業場で上限規制違反など違法な時間外労働が発覚している。違反率は3割強だった前年度を上回った。厚労省は「コロナ禍で雇用を制限していたが、経済活動が戻ってきたため」とみている。労働時間の把握や健康診断を実施していないなど、健康障害防止措置に違反している事業場も3割近くに上った。

4. 地域最低賃金 引き上げ額過去最大の421円 (2023/08/21)

令和5年度の地域別最低賃金引き上げ額の全国加重平均は過去最大の41円—中央最低賃金審議会(藤村博之会長)は、最低賃金引き上げの「目安」について答申した。目安どおりに引き上げられた場合の上昇率は4.3%、全国加重平均額は1002円となり、初めて1000円を突破する。引き上げ額は過去最大だった昨年の31円(3.3%)を大幅に上回った。昨年度の最低賃金引き上げ以降の消費者物価指数の伸び率が4.3%と、最賃の伸び率を大きく上回ったことなどを重視している。

5. 足場点検者の氏名7割 (2023/08/21)

東京労働局(辻田博局長)は、今年6月に建設現場を集中指導した際、10月から施行される「足場の点検者の指名義務」の状況を初めて調査した。指名していた現場の割合は全体の69%となっている。施行後は点検者氏名の記録・保存義務も課されるが、足場点検表に氏名を記載している割合はそのうち75%だった。一方で、記載をしていない現場も16%と少なくない。同労働局は今後、監督の際に点検表を確認し、氏名を記録・保存しているかどうかを指導の対象とする。

★代替休暇制度の活用★

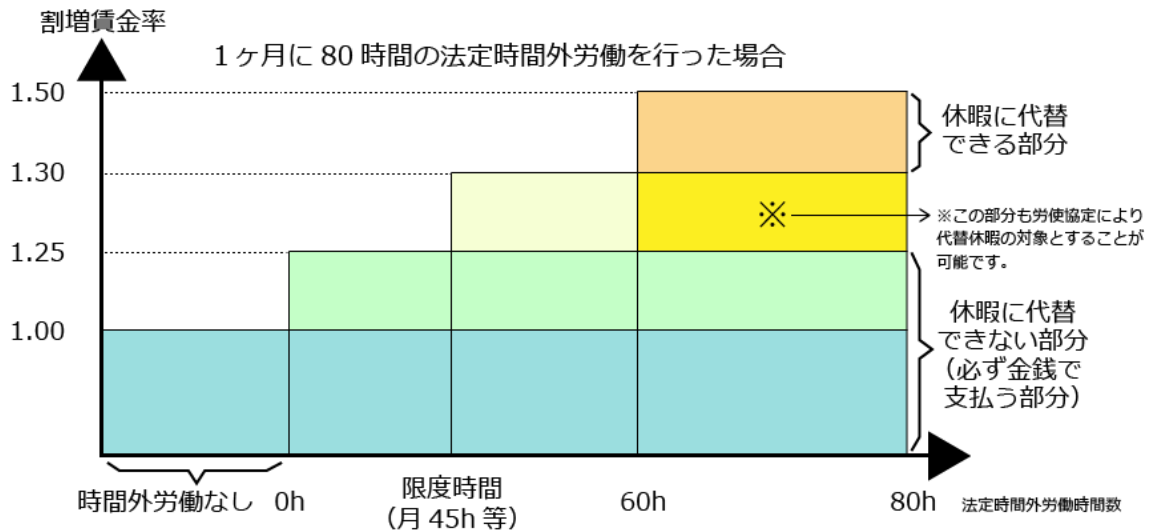
残業手当の抑制・労働者の健康維持の効果があります。

代替休暇制度とは？

50%超の割増賃金の代わりに有給休暇を付与する制度です。

代替休暇制度とは労使協定を締結した事業所において、1ヶ月60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を支払う代わりに有給休暇を従業員に与える制度です。

代替休暇は1日または半日単位で取得することが可能です。また、代替休暇制度を活用する場合には時間外労働が1ヶ月60時間を超えた当該1ヶ月の末日の翌日から2ヶ月以内に、従業員に有給休暇を与えなければなりません。



- ・月60時間を超えない範囲・割増率25%以上の賃金支払いが必要となります。
代替休暇制度はあくまでも、1ヶ月60時間を超える時間外労働に対してのみ、割増賃金を支払う代わりに有給休暇を従業員に与える制度です。代替休暇制度を利用したとしても、通常の時間外労働に対しては割増賃金を支払わなくてはなりません。
- ・労使協定を締結、就業規則への記載、特例のルールとして労使協定・就業規則での起債で定める必要があります。
- ・代替休暇の取得か、割増賃金の支払いを受けるか労働者が選択できる制度です。
労働者に代替休暇の取得の強制はできません。会社の意思で一方向的に代替休暇制度を運用してしまわないように気をつけましょう。

代替休暇制度に関して、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142回

降格人事をする場合の注意点は？

Q、当社では、係長に昇進した社員がおります。

しかしながら部署内にパワーハラスメントの行為があるという事実が発覚しました。

会社としては普通社員に降格し、反省を促したい

のですが注意点はありますか？

A、降格人事は手順を踏んで行わないと違法とされる場合があります。

先ずは、降格人事に関する項目が就業規則に明記が必要です。

- ①事実関係の正しい把握、②弁明の機会を設ける
- ③降格方法、減給の可否を検討④労働者に通達する

また、降格の理由が客観的な理由かどうか、根拠があるかどうか 恣意的な理由になってないか等を念頭に置いてください。

会社は、降格人事に対して客観的に誰もが納得できる理由を説明する必要があります。また公平性も重視され、ほかの従業員との扱いが不公平・不平等となる降格も要注意です。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

ようやく涼しいと感じられる朝夜の気温です。今年の夏ほど過酷な夏はありませんね。行き過ぎる夏を惜しむとはいきません。もっと早く秋よ来いって感じ。

さて、来月10月からインボイス制度が始まります。当事務所もしっかり対応し、登録しておりますのでご安心ください。

・ ・ 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>