

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

ベイリーフ通信

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

2024年4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 |
| ★ 労働契約から生じる義務とは | *****page 3 |
| | 労・使相互に義務があります |
| ★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 | *****page 4 |
| | 勤務期間の通算について |
| ★ 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. フルタイム男性 ピーク時 42.7 万円に (2024/04/15)

金構造基本統計調査(概況)」によると、一般労働者・男性の所定内賃金は 35.1 万円となり、前年比 2.6%増だった。年齢階級別では、55～59 歳 42.7 万円でピークを迎え、大卒初任者を含む 20～24 歳 22.9 万円の 1.9 倍の水準となっている。対前年比では、20 歳代や 60 歳以上で 3%以上伸びた一方、中高年層の伸びはいずれも 2%以下で、とくに 35～39 歳は 0.6%増に留まった。役職者については、部長級 60.4 万円、課長級 50.1 万円、係長級 38.2 万円となり、0.8～1.9%増加している。

2. フリーランス新法 委託「6 ヶ月以上」配慮義務 (2024/04/08)

厚生労働省の有識者検討会は、今秋に施行される予定のフリーランス新法に関連し、フリーランスの就業環境整備に関する報告書の骨子案を取りまとめた。育児・介護との両立に向けた発注者の配慮義務や、契約解除の予告義務などを定めたフリーランス新法の政省令・告示の内容を示したもの。育児・介護の配慮義務や解除の予告義務は、契約更新も含め、6 カ月以上継続して行う業務委託を対象とすべきとした。

3. 中小企初任給 大卒医術系で 20.8 万円 (2024/04/08)

全国中小企業団体中央会の「中小企業労働事情実態調査」によると、令和 5 年度に採用した大卒新卒者の初任給額は技術系 20.8 万円、事務系 20.6 万円で、前年結果と比べてともに 1.7%増加した。技術系の水準は、東京 22.7 万円、愛知 22.2 万円、神奈川 21.5 万円、大阪 21.1 万円、北海道と福岡が 20.5 万円などとなっている。高校卒は、技術系が 17.6 万円、事務系が 17.1 万円で、それぞれ 0.6%増、1.7%増と伸びている。

4. 過労死等発生企業 再発防止対策を強化 (2024/04/01)

厚生労働省は、今年 7 月の閣議決定をめざしている新たな過労死等防止対策大綱の素案を作成した。国が取り組む重点対策として、過労死等を発生させた企業に対する再発防止策の強化を盛り込んでいる。過労死等発生事業場に対する監督指導に加え、企業本社における全社的な対策の策定を求める指導を実施するとした。さらに、一定期間内に複数事案を発生させた企業に対しては、「改善計画」の策定を求めるとともに、改善の取組みを企業全体に定着させるための助言・指導を行う。

★労働契約から生じる義務とは★

労・使相互に義務があります

従業員を雇ったら、労働契約書を交わすことは法律で定められており、労働条件等の確認にもなり必要なことと周知していますね。

この労働契約を締結することによって有償双務契約、つまり従業員は会社の利益を侵害することが無く、忠実に勤務し、会社は、働きやすい環境を整え決められた賃金を支払うこととなります。双方の義務についてまとめてみました。



従業員の義務

- 労務提供義務(債務の本旨に従う)
- 業務命令順守義務
- 秩序維持義務
- 忠実義務(会社の利益に埠頭に侵害しない)
- 職務専念義務
- 守秘義務
- 安全作業義務
- 健康保持義務
- 信用保持義務 背徳行為禁止義務等

使用者の義務

- 賃金支払義務
- 安全配慮義務
- 人的環境配慮義務(セクハラ・パワハラ等)
- 健康管理義務
- 使用者の責任(第3者に対する損害賠償)
- 職場環境配慮義務
- 適正労働条件確保義務
- 教育指導義務

以上ですが、労使ともに義務について再確認をすることも大事です。

労働契約等の作成について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149回

数日の外国人雇用について

Q、当社では、来月外国人のアルバイトを2、3日雇用する予定です。
今回初めてのことなので何か手続きは必要でしょうか

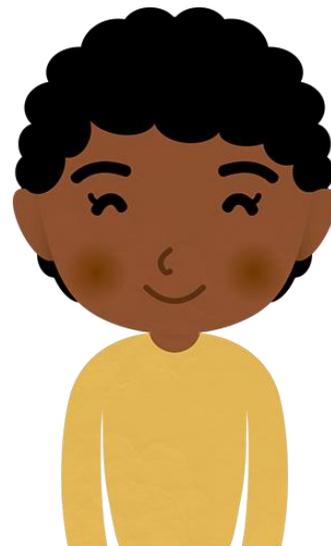
A、外国人の雇入れ及び離職の際には、外国人雇用状況の届出を全ての事業主が届け出る必要があります。

氏名、在留資格、在留期間、その他厚生労働省令で定める事項について確認し、厚生労働大臣に届出なければならない」とされております。

雇用する日数によっては雇用保険加入の必要があります。その場合資格取得届を提出することで外国人雇用状況の届出を提出したことになります。

今回は外国人の方を2、3日だけ雇用されるとのことですので、雇用保険被保険者にはなりません。

よって、外国人雇用状況届出書を会社管轄のハローワークへ提出してください。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

桜も終わり、樹木の新緑がじわじわ芽吹いてきました。毎年繰り返されることですが、日々生命力に力づけられます。世界情勢は相変わらず不透明ですがじっと静観することです。

さて、早くも4月ですね、今年の入社状況はいかがでしたか？どうしても中小企業は採用が困難な時代です。労使にとってWinWinの魅力ある労務管理を心がけたいところです。

・ ・ 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>