



★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. 同一労働同一賃金順守へ「報告徴収」積極化 (2024/04/22)

厚生労働省は令和6年度地方労働行政運営方針を策定した。非正規雇用労働者の処遇を改善するため、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組みを強化する。労働基準監督署の定期監督時に、パート・有期雇用労働者などの待遇の確認を引き続き実施したうえで、その結果を踏まえて都道府県労働局雇用環境・均等部門が実施する報告徴収(雇用管理の実態把握)の件数を増やす方向だ。正社員との間で基本給・賞与の待遇差がある理由を説明できない企業に対しては、労基署が文書で点検・改善を要請する。

2. 「在宅勤務手当」の取り扱い基礎に含めず (2024/05/07)

厚生労働省は、割増賃金の算定における「在宅勤務手当」の取り扱いについて、都道府県労働局長に通達した。労働者に対する在宅勤務手当が、在宅勤務に必要な通信費などの実費を弁償するものとして支給される場合は労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金には算入しないとした。実費を弁償するものと認められるためには、就業規則などで実費弁償分の計算方法を明示する必要があるとしている。計算方法は、在宅での勤務時間を踏まえた合理的・客観的なものでなければならない。

3. 送検対象の事業場拡大か (2024/05/13)

労働基準監督署が書類送検の対象とする事業場を拡大した可能性があることが、厚生労働省の通知により分かった。同様の法違反を繰り返す事業場を躊躇なく書類送検していく方針としている。具体的には、過去に重大・悪質な法違反が認められた事業場に対して確認を行い、遵法状況の定着がみられないケースについて、行政指導ではなく司法警察権限行使に移る。是正勧告を受け改善を実施した事業場が、再度同じ項目で違反状態に陥った場合、労基署は今後、是正勧告を挟まず送検するとみられる。

4. 過労死等複数発生企業 本社に再発防止指導 (2024/05/13)

厚生労働省は今年度から、複数の過労死等事案を発生させた企業の本社に対する行政指導として、都道府県労働局長が改善計画の策定を求め、再発防止対策実施を指導する枠組みの運用を開始した。対象は、おおむね3年程度の期間内に、脳・心臓疾患や精神障害で2件以上の労災保険給付支給決定が行われた企業。本社を管轄する労働局長が、再発防止対策や到達目標を盛り込んだ計画の策定・実践を求める指導書を交付する。計画期間は原則1年で、取り組み開始から6カ月後と1年後に報告を求める。

★業務改善助成金 R6 年版★

賃上げと設備投資が対象です！

業務改善助成金とは、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部が助成される制度です。

第一段階で、事業所内の最も低い賃金対象者と地域別最低賃金(千葉県 1026円)の差額が50円以内であることが必要です。

- ①その上で社内の最低賃金対象者の賃金を30円以上上げる。
- ②業務を効率よく進めるための設備、システムを導入する。

社内に最低賃金に近い労働者がいて、賃上げを予定している事業所には設備投資の費用も助成され、なかなかのチャンスです。

●助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2~3人	90万円	160万円
		4~6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2~3人	150万円	240万円
		4~6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

●助成対象

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場

●助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

当該助成金は、計画書提出が必要となります。

詳細は、ご相談ください。

業務改善助成金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150回

始末書を提出しない社員の対応は？

Q、会社で問題を起こした社員に始末書の提出を求めたが拒否されました。

この場合会社として強制力がありますか？

A、会社としては反省や謝罪が欲しいところですが、法律上「思想・良心の自由」を侵すことになり強制することはできません。しかしながら**顛末書は業務命令で強制**でき、**問題が起きた時の証拠・根拠**になりますのでこの場合は取ることが得策でしょう。始末書と顛末書の内容の違いを確認しましょう。

始末書

1. 不祥事などの具体的な内容
2. 客観的事実
3. その背景事情
4. 不祥事に関する反省や謝罪
5. 同じことを繰り返さないためにどのような点を改善するか
6. 同じことを繰り返さない誓約など



顛末書

1. 不祥事などの具体的な内容
2. 客観的事実
3. その背景事情

ちなみに、顛末書すら提出を拒否した場合は業務命令に従わなかったことを理由に**就業規則に基づいて懲戒処分**を行うことが有効であるとされています。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

5月は体調を崩しやすい季節です。お元気になっていますか？

早くも沖縄では梅雨入りに入ったとか。季節は本当に足早に過ぎてしましますね。

さて、今年も労働保険の年度更新の時期が近づいてきました。近々に顧問先の皆様に参考資料のご依頼をする予定です。ご協力よろしくお祈いします。

・ ・ 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>