

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

# ベイリーフ通信

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

2024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               |             |
| ★ 長時間労働に関する監督指導結果            | ****page 3  |
| R5年の労働基準監督署による監督指導結果が公表されました |             |
| ★ 労務管理上のQ&A <b>こんな時あんな時</b>  | *****page 4 |
| 健康保険・厚生年金の対象拡大とは？            |             |
| ★ 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. 令和7年度賃上げ支援に助成金拡充 (2024/09/19)

厚生労働省は令和7年度、生産性向上や正規・非正規の格差是正など賃上げ支援に関する助成金を拡充する方針だ。賃金規程や人事評価制度などを導入して離職率を低下させた企業を対象とする人材確保等支援助成金雇用管理制度助成コースについて、一定の賃上げを実現した場合の加算措置を新設する。非正規労働者の処遇改善を後押しするキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースでは、賃上げ6%以上を実施した際の支給額を引き上げるほか、昇給制度を新設した際の加算措置を設ける。

### 2. 荷主事業者 上位3200社に報告義務 (2024/09/09)

経済産業省、国土交通省、農林水産省の3省は、トラック運転者の荷待ち時間削減に向け、荷主などに対する規制的措置を検討する合同会議を開いた。来年度から段階的に施行する改正物流効率化法により所管省庁への荷役時間などの定期報告などが義務付けられる「特定事業者」の定義の案を示している。日本全体の貨物量の半分程度をカバーする事業者を指定するものとし、荷主については、年間の取扱い貨物の重量9万トン以上、上位3200社を想定。定期報告では、1カ月平均の荷待ち・荷役時間数の提出を求める方向だ。

### 3. 民事上の個別民事紛争「自己都合退職」相談が顕著に (2024/09/02)

全国の都道府県労働局が令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめるなか、民事上の個別紛争の相談においては、山形労働局や佐賀労働局などの一部の労働局で「自己都合退職」が「いじめ・嫌がらせ」を逆転し、最も多くなっていることが明らかになった。全国集計では「いじめ・嫌がらせ」が約2割を占め、最も多い。各労働局では、「人手が足りず、退職を希望する労働者を引き留める事業者が増加している」など、とくに人手不足が理由にあるとみている。

### 4. 外国人と日本人7%の賃金差異説明できず (2024/08/26)

内閣府は令和6年度の年次経済財政報告をまとめた。人手不足を乗り越えるための課題として、外国人労働者と日本人労働者の賃金差異を挙げ、学歴や勤続年数などの属性をコントロールしても、7.1%の差異は説明できないと分析している。差異の程度は在留資格によって大きく異なり、コントロール後の賃金水準は永住者が日本人よりも0.5%高い一方、技能実習は26.1%、特定技能は16.2%低い。国際的な人材獲得競争を勝ち抜くためには合理性のない制度・慣習を見直す必要があるとした。

## ★長時間労働に関する監督指導結果★

R5年の労働基準監督署による監督指導結果が公表されました。

### 【監督指導結果】（令和5年4月～令和6年3月）



- (1) 監督指導の実施事業場：26,117 事業場
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
  1. 違法な時間外労働があったもの：11,610 事業場 (44.5%)  
時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が  
月 80 時間を超えるもの： 5,675 事業場 (48.9%)  
月 100 時間を超えるもの： 3,417 事業場 (29.4%)  
月 150 時間を超えるもの： 737 事業場 (6.3%)
  2. 賃金不払残業があったもの：1,821 事業場 (7.0%)
  3. 過重労働によるもの：5,848 事業場 (22.4%)
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
  - 1) 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：12,944 事業場 (49.6%)
  - 2) 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,461 事業場 (17.1%)

対象となった事業所は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等を対象としています。

今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うようです。

労働時間を把握してしっかり対策をして行きましょう。

長時間労働対策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154回

休憩時間の外出許可制は可能?

Q、当社では、一部の社員が休憩時間中に外出し、始業時間に間に合わないケースが発生しています。この際、就業規則を変更し、所属上長の許可を受けた上での外出許可制にすることに問題はありますか?



A、労働基準法第34条第3項では、「使用者は休憩時間を自由に利用させなければならない」と規定しています。また、休憩時間も拘束時間の一部であり使用者がその業務の管理を行うために、ある程度の制約を設けることも認められています。

休憩時間の自由利用、休憩の目的を損なわない限り違法ではないこととなります。

ただし、外出許可を受けにきた社員に「休憩時間は食事しか認めません」というように休憩を制限することは、自由利用の原則に違反します。あくまでも、社員に「休憩時間は13時まで」ということを認識させる程度に、外出を許可制にすることは、労基法上に触れるものとはならないでしょう。

## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

この暑さは今週限りでしょうか?ようやく来週から秋の気配が見られそうです。

体調を崩してはいませんか?

さて、10月は、各県の最低賃金が公示される時期です。今年度と同様に賃上げに関する助成金があるようです。うまく条件が合致するようであれば利用したいものですね。賃金の引き上げを検討している事業所様は是非ご相談ください。

・ ・ 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>