

今月のテーマ

労働基準関係法制研究会の報告書が公表されました

本紙3月・9月号で取り上げた厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」において、労働基準法等の見直しの検討が進められていますが、2025年1月8日付で、本研究会の報告書が公表されました。報告書の主なポイントは以下のとおりです。

①「労働者」について

労働基準法9条の「労働者」に当たるか否かの判断基準について、1985年に「昭和60年労働基準法研究会報告」にまとめられたところであるが、約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じている。このため、**本報告の見直しや、新しい働き方について参考となるようなガイドライン等**を示していくこと等が考えられる。労働者性の判断基準に関しては、引き続き専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべき。

②「事業」について

現時点では、引き続き「事業場」単位を原則として維持しつつも、「企業」単位や「複数事業場」単位で同一の労働条件が定められており適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続きを「企業」単位や「複数事業場」単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。

③労使コミュニケーションのあり方について

過半数代表者について、事業場において適切に選出が行われていない場合があること、選出された過半数代表者すべてが知識・経験を持つわけではなく役割を果たすことが難しい場合が多い。このため、**過半数代表者の選出手続き**に対する使用者の**適切な関与**や過半数代表者が役割を果たすために必要な使用者からの**情報の提供**、**行政機関等の相談支援の整備**、**労働基準法の規定の整備**等について検討すべき。

④労働時間法制について

以下の項目における見直し等を検討すべき。

- ・企業による時間外・休日労働の実態についての情報開示
- ・フレックスタイム制の部分的な導入
- ・管理監督者への健康・福祉確保措置の導入
- ・13日を超える連続勤務の禁止
- ・勤務間インターバル制度の導入促進
- ・副業・兼業時の割増賃金支払時の労働時間通算ルール撤廃 など

今後は、本報告書を踏まえ、再来年の労基法改正を見据えながら、労働政策審議会において議論が進められる予定です。

●「労働基準関係法制研究会」の報告書を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48220.html



<連載>改正育児・介護休業法④～仕事と介護の両立支援制度の強化等～

改正育児・介護休業法が2025年4月1日から順次施行されます。本紙では、実務に影響のある改正について連載形式でお伝えしています。今回は、介護にかかる個別周知・意向確認、早期の情報提供、雇用環境整備についてお伝えします。

1. 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認

対象家族の介護が必要である旨を労働者が申し出た場合に、介護休業や両立支援制度等について**個別の周知および利用の意向確認**が事業主に義務づけられます。個別周知が必要な事項は以下のとおりです。

- ① 介護休業に関する制度
- ② 介護両立支援制度等
(介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、介護短時間勤務等の措置)
- ③ 介護休業および介護両立支援制度等の申出先
- ④ 介護休業給付金に関すること

個別周知・意向確認は面談、書面の交付のいずれかにより行うほか、労働者が希望すればファクシミリ、電子メール（出力して書面化できる場合に限り。）で行うことも可能です。

2. 介護両立支援制度等の早期の情報提供

1. の**個別周知・意向確認とは別に**、介護休業や両立支援制度等の制度について、**労働者に早期に情報提供を行うこと**が事業主に義務づけられます。情報提供は以下のいずれかの時期に行う必要があります。

- ① 40歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間
- ② 40歳に達した日の翌日から起算して1年間

情報提供の内容は個別周知の内容と同じですが、介護保険制度の内容についても知らせることが望ましいとされています。情報提供は、面談、書面の交付、ファクシミリ、電子メールのいずれかで行う必要があります。

3. 雇用環境整備の義務づけ

介護休業や両立支援制度等の制度を利用しやすい職場環境整備のため、事業主は以下の**いずれか**の措置を講ずることが義務づけられます。

- ① 介護休業および介護両立支援制度等にかかる研修の実施
- ② 介護休業および介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- ③ 介護休業の取得および介護両立支援制度等の利用に関する事例の収集および当該事例の提供
- ④ 介護休業の取得および介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知



マイナポータルに離職票を直接送付するサービスが開始されます

2025年1月20日から、**雇用保険被保険者離職票をマイナポータル**で受け取るサービスが開始します。このサービスを利用するための要件は、以下のとおりです。

- ・マイナンバーが雇用保険の被保険者番号と紐付いていること
- ・離職者がマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていること
- ・事業主が電子申請で雇用保険の離職手続きを行うこと

離職者のマイナポータルに離職票が直接送付された場合は、事業所には離職証明書（事業主控）のみが送付されます。

なお、被保険者が希望しない場合や上記の要件を満たさない場合は、従来どおり事業所へ離職票および離職証明書が送付されます。

●2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf>



賃金デジタル払いにおける2社目の資金移動業者が指定されました

改正労働基準法施行規則の施行により、2023年4月より賃金のデジタル払いが可能となりましたが、昨年8月に指定されたPayPay株式会社に続き、12月13日に**株式会社リクルートMUFGビジネス**が新たに指定資金移動業者として指定されました。

<株式会社リクルートMUFGビジネスが提供するサービス概要>

- ・サービス名称 : COIN+ (スタンダード)
- ・労働者指定口座の受入上限額 : 30万円
- ・サービス開始時期 : 2025年1月16日

このほか、2社の資金移動業者が指定にかかる審査を受けています。

なお、賃金のデジタル払いを導入する場合は、労使協定の締結や労働者からの個別の同意取得等の手続きが必要です。

●賃金のデジタル払いにおける資金移動業者の指定

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_46646.html