

**11月2日（木）は研修の為、臨時休業とさせていただきます。
ご迷惑をお掛け致しますが、宜しくお願い申し上げます。**

労働時間の解釈についての相談が増えています。

先月、イケアが従業員の着替えの時間を労働時間を含めることを発表しました。着替えは、制服着用を義務付ける場合、労働時間を含めなければならないことになっておりますが、この解釈が会社によってまちまちです。たとえば、制服を自宅で着替えて出勤した場合どうなのか？着用は義務でも、私服に着替えるのは？など解釈が会社ごとにまちまちで混乱をきたしているようです。

喫煙時間は、休憩時間ではないか？というご相談も受けます。これも実態によって解釈が変わってきます。タイムカードの打刻時間も問題になっております。タイムカードを始業時間よりも早く打刻し、承認もなく働き続けた場合、これを早出残業とみるのか？など。

いつからこんなに細かく労働時間の解釈を求められるようになったのでしょうか。バブル期から社会人として働いている私からすると隔世の感がありますが、「法令順守」今はこのような時代と考え、それぞれの労働時間の考えにしっかりとした会社の解釈、対応が必要になるようです。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 最低賃金の改定について

都道府県の令和5年度地域別最低賃金額及び発効年月日は、以下のとおりです。

青森県 45 円 UP、岩手県 39 円 UP、宮城県 40 円 UP、秋田県 44 円 UP、山形県 46 円 UP 福島県 42 円 UP となりました。（電子部品製造業、自動車小売業につきましては12月頃に決定となります）。正式に決まりましたらご案内致します。

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
青 森	898	853	令和 5 年 10 月 7 日
岩 手	893	854	令和 5 年 10 月 4 日
宮 城	923	883	令和 5 年 10 月 1 日
秋 田	897	853	令和 5 年 10 月 1 日
山 形	900	854	令和 5 年 10 月 14 日
福 島	900	858	令和 5 年 10 月 1 日
東 京	1113	1072	令和 5 年 10 月 1 日

2. 令和5年度被扶養者資格再確認について

令和5年10月下旬から11月上旬にかけて、順次「被扶養者状況リスト」が事業主様へ発送されます。

被扶養者資格の再確認をしていただく書類です。リストをご覧いただきまして扶養の削除漏れが見つかった場合には保険証を回収した上で届出なければなりません。

提出期限は **令和5年12月8日（金曜日）**です。

当所へ社会保険手続きを依頼している事業所様は、協会けんぽから用紙が届きましたら お手数ですが書類一式（被扶養者状況リスト・返信用封筒）をお送り下さいますようお願い申し上げます。

令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます

「労働基準法施行規則」（以下「労基則」）と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「雇止めに関する基準」）の改正に伴い、労働条件の明示事項等が変更されることとなりましたので、（2024年（令和6年）4月1日施行）今月号からは新しく追加する明示事項と現行の明示事項も踏まえてご案内いたします。



《労働条件の明示》

- 労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。【労働基準法第15条】
- 労働条件のうち、特定の事項については、書面の交付による明示が必要です。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能です。

《明示事項【労基則第5条】》

①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示しなければなりません。
なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

必ず明示しなければならぬ 明示事項	①労働契約の期間	定めを設けた場合に明示しなければならぬ 明示事項	⑦退職手当
	②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準		⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等
	③就業の場所及び従事すべき業務		⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
	④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等		⑩安全及び衛生
	⑤賃金、昇給		⑪職業訓練
	⑥退職		⑫災害補償及び業務外の傷病扶助
			⑬表彰及び制裁
			⑭休職

・・・新しく追加する明示事項・・・

- 【1】 従事すべき業務の変更の範囲
（採用後に配置転換などによって変わる可能性がある業務の範囲）
- 【2】 就業場所の変更の範囲
（採用後に配置転換などによって変わる可能性がある就業場所の範囲）
- 【3】 有期労働契約を更新する場合の基準
（通算契約期間または更新回数の上限を含む）



次回からは「新しく追加する明示事項」について詳しくご案内致します。