

最近のトピック

令和5年4月1日～

給与のデジタル払いの解禁

- ㊦ 給与は通貨払いが原則ですが、資金移動業者への口座(電子マネー)での支払が認められました(6ページ参照)。

中小企業に対する割増賃金率の適用猶予の終了

- ㊦ 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率について、25%以上から50%以上に上げられましたが、中小企業には適用が猶予されていました。それが終了しました(7ページ参照)。

育児休業の取得状況の公表義務

- ㊦ 従業員(期間の定めのない労働者)が1,000人を超える企業において、男性の育児休業取得率の公表が義務付けられました(11ページ参照)。

令和6年4月1日～

時間外労働の上限規制適用猶予の終了

- ㊦ 時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業や自動車運転者、医師などについて、上限規制が適用されます。(9ページ参照)。

労働条件明示のルールの変更・無期転換ルールの見直し

- ㊦ 労働契約締結・更新時の明示事項が追加されます(就業場所、業務の変更の範囲)。有期雇用契約の場合は、更新上限の有無とその内容の明示が必要になります。また、無期転換ルールの見直しにより、無期転換申込機会や無期転換後の労働条件の明示も必要となります(4ページ、27ページ参照)。

有期労働契約の締結・更新及び雇止めに関する基準の一部改正

- ㊦ 有期労働契約者については契約時に更新の上限回数を定め、又はこれを引き下げようとする場合は、その理由の説明が必要となります(4ページ、26ページ)。