

群馬県労働保険指導協会だより

令和3年秋号

法改正

p2

令和4年4月より段階的に改正

育児休業の分割取得の制度

p3

9年間で売上げが2倍に

テレワーク導入事例 (電気設備設計会社、社員32名)

p4~5

小規模事業所のテレワークQ&A

小規模事業所のテレワーク導入率/テレワークで出来る業務
情報漏洩対策のセキュリティ/テレワークの労務管理
テレワークの効果/テレワーク導入の費用

p6~7

雇用契約書を交わしていますか?

雇用契約書と労働条件通知書の違い/労働基準法の労働条件の明示義務
パート・契約社員の雇用契約書/雇用契約書を推奨する理由
テレワークを実施する場合の雇用契約書

p8

テレワークにおいて業務を中断する場合のルールは?



令和3年第2期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します



〒370-0072 高崎市大八木町920-21-101

群馬県労働保険指導協会



027-381-8266

社会保険に加入しましょう



労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし、経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。



厚生年金保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）を1人でも雇っていれば加入義務があります。

高齢者の雇用保険料の免除制度は廃止されました。



健康保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

健康保険・厚生年金保険の加入対象が段階的に拡大しています。



同一労働同一賃金

令和3年4月より（中小企業）

- ◆ 非正規雇用労働者（パート、有期雇用労働者、派遣労働者）を雇っている場合には、賃金をはじめとする待遇の見直しが必要になる場合があります。
- ◆ 正社員と非正規雇用労働者の待遇差について説明を求められた場合には、**待遇差の内容や理由を説明しなければなりません**ので、不合理な待遇の違いがある企業においては、改善に向けて取り組みを進めましょう。

詳しくは当会まで



027-381-8266



今月の深堀知識

テレワークで業務を中断する場合（中抜け）のルールは？

関連記事：
5ページ「従業員の勤怠管理」
7ページ「テレワーク実施の雇用契約書」

テレワークでは、始業・終業時刻の他に、業務を中断する場合（中抜け）の

ルールを明確にしておくことも重要です。

特に、育児・介護を行っている従業員は、個人のやむを得ない事情によって業務を中断する可能性があります。

こうしたいわゆる中抜け時間については、具体的に次のような取り扱いとすることが考えられます。

①中抜け時間の開始と終了の時間を報告させることにより、**休憩時間**として扱い、労働者のニーズに応じて、始業時刻を繰り上げる、または終業時刻を繰り下げる。

⇒**就業規則に記載**することが必要です。

②休憩時間ではなく**時間単位の年次有給休暇**として取り扱う。

⇒**労使協定を締結**することが必要です。

編集と発行 労働保険事務組合 群馬県労働保険指導協会

〒370-0072 群馬県高崎市大八木町920-21-101 電話：027-381-8266 FAX：027-381-8443

E-mail: info@gunma-rouho.com URL http://gunma-rouho.com/