

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE

事務所便り

2018年4月号

- 保険料率変更のお知らせ
- 助成金情報
- ニュース
- 身近な労働法の解説
—過半数代表者の適正な選出—

◆ 保険料率変更のお知らせ

平成 30 年度の協会けんぽの健康保険料及び介護保険料率は改定となります。本年 3 月分（4 月納付分）からの適用となります。

【平成 30 年度の健康保険料率】

	平成29年度	平成30年度
栃木県	9.94%	9.92%
群馬県	9.93%	9.91%
埼玉県	9.87%	9.85%
東京都	9.91%	9.90%

【平成 30 年度の介護保険料率】

全国一律 1.57%（前回 1.65%）

※事業主及び被保険者で折半となります。詳細は協会けんぽの保険料額表でご確認下さい。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE
足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32
電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245
太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6
電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索

◆ ニュース

無期転換めぐり団交応諾命令 埼玉県労働委員会

埼玉県労働委員会は、無期転換ルールに関する団体交渉に応じなかったとして、同県内の学校法人を不当労働行為と認定しました。

学園は非常勤講師にA・Bという雇用管理区分を設けていましたが、B区分については「5年超の契約更新を一切しない」という対応方針を決定しました。組合側がその撤回を求めて団交を申し入れたところ、学園側は非常勤組合員の氏名を開示しない限り応じないと拒否しました。

組合は氏名を明かすと雇止めされかねないとして拒否し、労委に救済を求めたものです。

労委は、雇止めの増加により非常勤以外の労働強化が想定されるため、非常勤の有無に関係なく、団交応諾義務があるとしました。これに対して、命令を不服とした学園は、中労委に再審査を請求しています。

死亡災害が増加に 厚労省 29 年速報値

労働災害による死亡・死傷者数がともに増加——厚生労働省は、平成 29 年における労働災害発生状況（29 年 12 月末速報値）を取りまとめました。

近年、減少傾向にあった死亡災害は 872 人で、前年同期比 31 人で 3.7%増。災害類型では墜落・転落が 7.2%増え、全体の 3 割近くを占めています。

◆ 監督指導動向

基本的作業方法の順守を 災害防止へ緊急要請 宮城労働局

宮城労働局は 235 事業場に対し、基本的な作業方法の順守を柱とする死亡災害撲滅に向けた緊急要請を行いました。

平成 29 年夏以降、一歩間違えば複数人が死傷するような大事故につながりかねない労働災害が多発していました。



同労働局はこれら労災の要因を「作業効率を優先して安全を軽視した、リスクアセスメントが不十分だった——などの基本的な安全管理の取組が徹底されていないものが多い」と分析。そのため、以下のような対策の徹底を求めました。

- ① 安全作業マニュアルなど基本的な作業方法の順守状況の確認といった安全衛生活動の総点検
- ② 安全管理者・安全衛生推進者などの選任と、当該者による確実な職務の遂行
- ③ 雇入れ時・配置転換時の教育の徹底

◆ 助成金情報

キャリアアップ助成金が拡充します ～平成 30 年度変更点情報～

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者のキャリアアップを支援するために、正社員化の取組等に対してなされています。

非正規雇用労働者について、雇用の不安定、低賃金、能力開発の機会が少ないという問題意識の下に、その処遇改善に重要な役割を果たしています。

平成 30 年度は、いくつかの拡充と整理統合が行われる予定です。

労働契約法の無期転換ルールの実質スタートへの対応策としても有効な助成金ですので、今後も活用が期待されます。

コース名	変更内容	要件
正社員化コース	<拡充> 1 年度 1 事業所あたり支給申請上限人数を 15 人から 20 人へ増加	1. 正規雇用へ転換した際、転換前の 6 か月と転換後の 6 か月の賃金を比較して、5%以上増額していること 2. 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が 3 年以下に限ること。
人材育成コース	<統合> 人材開発支援助成金に統合	有期契約労働者等に、一般職業訓練または有期実習型訓練を実施した場合
賃金規程等共通化コース	<新規> 共通化した対象労働者（2 人目以降）について、助成額を上乗せする加算措置を適用	中小企業 対象労働者 1 人あたり 20,000 円 中小企業以外 対象労働者 1 人あたり 15,000 円
諸手当制度共通化コース	<新規> 有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に人数・諸手当の数に応じた加算措置を適用	人数に応じた加算措置 中小企業：対象労働者 1 人あたり 15,000 円 中小企業以外：対象労働者 1 人あたり 12,000 円 諸手当の数に応じた加算措置 中小企業：諸手当の数 1 つあたり 160,000 円 中小企業以外：諸手当の数 1 つあたり 120,000 円

※金額等の詳細や生産性要件を満たした場合の額等は厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金」をご参照ください。

◆ 身近な労働法の解説

一 過半数代表者の適正な選出一

36 協定の締結当事者の選出

相模原市の学校法人が 36 協定の「労働者の過半数を代表する者」を選出するプロセスにおいて、法令に定める手順を踏んでいないとして、労基署の是正勧告を受けました。（2018 年 1 月学校法人発表）

36 協定の過半数代表者が適正に選出されていない場合、協定自体が無効とされ、使用者は、時間外・休日労働をさせた時点で労基法違反とされます。

働き方改革において時間外労働ありきで上限規制が議論されるなか、労基法を監督する現場は、その前提とされる労使協定の有効性にメスを入れたと言えます。

◎ 法令に定める選出のポイント

ポイント 1 過半数代表者となることができる労働者の要件
労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者でないこと
<ul style="list-style-type: none">● 管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。 過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。
ポイント 2 過半数代表者を選出するための正しい手続き
36 協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること
<ul style="list-style-type: none">● 選出手続きは、投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでもかまいませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要です。 また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。● 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その 36 協定は無効です。● 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は 36 協定を締結するために選出されたわけではありませんので、協定は無効です。 この場合は、改めて 36 協定の締結当事者となることの信任を得てください。

この学校法人では、36 協定のほか、就業規則の意見を聴くにあたっての過半数代表者選出プロセスについても是正勧告されました。