



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. フルタイム男性のピーク 42.6 万円に (2019/04/15)

厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査(概況)」によると、一般労働者・男性の所定内賃金は平均で 33.8 万円、年齢階級別のピークは 50～54 歳 42.6 万円だった。全体的に前年比プラスとなった一方、30～40 歳代にはめだった伸びがみられない。100 人未満の小企業に限れば、軒並み 1%前後の減少率を示している

2. 医療・情報を分離新設 (2019/04/22)

厚生労働省は、労災保険適用に関する業種区分の見直しを検討した結果、「医療業」と「情報サービス業」の 2 分類を業種として分離新設することが可能とする報告書をまとめた。「医療業」の適用労働者数は 330 万人超、「情報サービス業」の適用労働者は 110 万人超と規模が大きく、保険集団としての安定性や均質性が確保されている。いずれも現在、「その他の各種事業」に含まれており、同一の労災保険率を適用している。平成 33 年度の労災保険率改定に合わせて業種区分が新設される可能性がある。

3. 副業・兼業の時間管理で混乱 (2019/05/06)

労働者の兼業・副業が拡大しつつあるなか、労働時間の正確な把握や割増賃金支払いのあり方で混乱が生じている。現行ガイドラインでは、労働者の自己申告に基づき使用者が通算した労働時間数を把握する方法を採っているが、必ずしも正確ではなく割増賃金や健康管理に支障が生じる可能性がある。割増賃金を支払うべき使用者の特定も困難となりかねない。労働時間数の正確な把握のために兼業・副業の使用者間で情報をやり取りする方法もあるが、とくに大手企業などでは事務処理量が膨大となる恐れがある。

4. 接遇向上へ交通事業者向け研修モデル (2019/05/06)

国土交通省は、鉄道やバス、タクシーなど交通事業者が実施する従業員向け接遇研修を充実させるため、交通機関の種類ごとに必要な研修内容を示したモデルプログラムを作成した。障害者や高齢者など、移動に制約がある人への望ましい接し方を示した「接遇ガイドライン」に沿った対応を促し、各事業者における一定の接遇水準の確保を図る。プログラムには、障害当事者の参画の下で実施する現場職員に対する実技講習や、管理職など向けの障害疑似体験などを盛り込んだ。

★労働者代表の選出法★

今年度から 36 協定の様式の変更とともに改正がありました。
これを機会に必ず署名してもらう労働者代表の選出について、再考してみましょう。

年 1 回、36 協定書を作成する際、会社サイドが管理職にはなっていないし、勤続は長いし、従業員のみんなからも信望が厚いし。だからと言って会社に「物申す！」という感じでもないし。従業員の代表といったら〇くんで…といったように決めていませんか？

改正は、36 協定等を締結するときに選出する従業員の過半数代表者について、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」というのが、労働基準法施行規則に明記されました(第6条の2)。



- ・ 36 協定他労使協定をおこなう労働者代表であることを明示して選出すること。(親睦団体などで選出された代表者を労使協定の代表者に転用することはできない。)
- ・ 各事業所の労働者の過半数から信任または支持されていること。
- ・ 選任方法
挙手⇒朝礼など全労働者が集まる機会に挙手により選出する
選挙⇒選挙により過半数の信任を受けた社員を代表者とする
回覧選出⇒回覧をし、労働者の過半数の署名により信任を受ける
- ・ 会社が労働者代表を指名してはいけない。
- ・ 労働者代表を選任できる労働者(いわゆる選挙権を持っている者)の範囲は、各事業所の全労働者(管理監督者、パート、アルバイト、休業中・休職中の労働者出向労働者を含む)である。

従業員の過半数代表者となる従業員がなかなか立候補で現れないという悩みを持つ企業もあります。しかし、過半数代表者の選出についてより厳格に見られるようになってきているため、今後は過半数代表者がどのようなものかも含め、従業員に説明し、また、会社が選出する(できる)ものではないことを伝えていく必要があるのでしょうか。

36協定等のご相談、気軽にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第90回

退職後の傷病手当金は?

Q、うつ病で休業中の部下が休職期間満了で退職することになりました。退職したら収入がなくなってしまうので、生活していけるのかが心配です。休業期間中は会社から給与(報酬)をもらっていて、傷病手当金の支給は受けていませんでした。退職後に傷病手当金の支給を受けることはできるのでしょうか?



A、一定要件下で可能

傷病手当金は私傷病により仕事を休んだ場合に、健康保険より次の要件を満たしたときに支給される制度です。

退職をすると健康保険の被保険者の資格を喪失してしまいますが、次の一定の要件を満たした場合は、退職後も支給開始から1年6か月を限度に傷病手当金が支給されます。

一定の要件とは次の通りです。

1. 資格を喪失した日の前日までに引き続き1年以上被保険者であったこと
2. 資格を喪失した際に傷病手当金の支給を受けていた、又は受けられる状態であること

資格を喪失した際に会社から給与(報酬)を受けていて傷病手当金が支給されていなかったときでも退職後に傷病手当金の支給を受けることができます。この場合傷病手当金が支給されなかったことは、給与(報酬)を受けていたことによって傷病手当金の受給権が停止されただけであって、消滅したわけではないからです。退職時に有給休暇を取得していたために傷病手当金の支給を受けていなかった場合も同様です。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

新緑が美しい季節ですね。青々した若葉を見ると生命力を感じます。相変わらずの種々様々な業務依頼が舞い込んで是对応するというお仕事スタイル。飽きませんね。定例業務だけではないのは、社労士業の魅力かも。

さて、今年も年度更新の時期が近づきました。タイムスケジュールでは5月末に労働局より更新書類が届く予定です。届きましたら直ぐにご一報をよろしくお願ひします。

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>