



★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. 大卒・事務系 21.8 万円に (2019/11/18)

経団連と東京経協が実施した 2019 年 3 月卒の決定初任給調査によると、大学卒・事務系は 21 万 7,981 円、技術系は 21 万 7,834 円だった。前年実績からの引上げ額はそれぞれ 1,652 円、1,736 円となり、ともに 0.8%伸びている。高卒では、事務・技術・現業の 3 職種すべてで 17 万円を超えている。一方、初任給の引上げ改定をした企業は全体の約 6 割を占め、2 年連続で据え置いた企業の数を上回った。決定に当たって最も重視した判断要因では、「人材確保の観点」を挙げる割合が 7 年連続で伸びており今回初めて 2 割を超えている。

2. クレーンを無許可製造し送検 (2019/11/18)

千葉・東金労働基準監督署(居石和樹署長)は無許可でつり上げ荷重 3 トン以上のクレーンを製造した疑いで、(株)トーカン工業(千葉県山武郡)と同社の代表取締役を労働安全衛生法第 37 条(製造の許可)違反の疑いで千葉地検に書類送検した。重大な違反として行政指導を経ずに送検手続きに入っている。自社工場内の 6 台のクレーンについて、都道府県労働局長の許可を得ずに取り付けていた。強度計算をしておらず安全性が不十分だった可能性がある。同代表取締役は「コスト削減が目的だった」と供述している。

3. トラック運送業・安全運転へ睡眠マニュアル (2019/11/25)

全日本トラック協会(坂本克己会長)は、ドライバーの過労死などの防止をめざし睡眠や眠気の実態に応じた対処・指導方法を示した「安全運転・健康運転のためのトラックドライバー睡眠マニュアル」を作成した。運行管理者に対し、点呼時に確認したドライバーの睡眠状況を「睡眠日誌」にまとめ、運行計画作成に役立てるよう求めた。長距離運転時に眠れないケースについては、睡眠に適した時間帯に休憩できる運行計画の検討を促している。

4. 特定技能 1 号・在留外国人数は全国で 219 人・21 県が受入れゼロ (2019/12/09)

「特定技能 1 号」で在留する外国人の数が 9 月末現在、全国で 219 人に留まっていることが法務省の発表により分かった。都道府県別にみると、最も多い岐阜でも在留人数は 29 人で、21 県は 0 人となっている。分野別では飲食料品製造が 49 人、産業機械製造が 43 人、素形材が 42 人など、製造業での受入れがめだつ。政府は初年度受入れ見込みを約 4 万人としていたが、想定を大きく下回るスタートとなった。

★健康保険の被扶養者要件の追加★

2020年4月から施行

2020年4月より「被扶養者等の要件の見直し、国民健康保険の資格管理の適正」として、被用者保険の被扶養者等の要件について、原則として、国内に居住していること等が追加されることになりました。

これまで外国人の従業員が、年収等の被扶養者要件を満たした母国に住む家族を健康保険の被扶養者とすることができましたが、これが認められなくなります。

但し、一定の例外者については認められています。

- ① 外国において留学をする学生
- ② 外国に赴任する被保険者に同行する者
- ③ 観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者
- ④ 被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者



現在、海外で日本の健康保険証は使えません。ただし、海外で急な病気等にかかって治療を受けたときには、日本国内で保険診療として認められている医療行為に限り、保険給付の対象となります全額(10割)を払っておいて、後日自己負担分以外の7割の払い戻しを受けるということは可能です。これが「海外療養費」です。

一定の例外者の医療費は今まで通り、海外療養費として申請できます。

新規に被扶養者異動届を作成するときに、査証、学生証、在学証明書、入学証明書等の写しを添付することが求められることになるでしょう。

被扶養者に関して質問したい方は、お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97回

賃金の切り下げは可能?

Q、従業員30人ほどの会社です。非常に業績が低迷し、先日従業員に不況の影響で会社の経営状態が厳しくなったとして、賃金を15%カットしたいという提案をしました。多くの従業員がこの提案には応じてはくれませんでした。会社の継続のためにどのようにして理解を得ることが出来ますか?



A、原則として、労働者の同意を得ないで賃金などの契約内容を不利益に変更することはできません。

賃金という重要な条件が大幅に切り下げられてしまうことから、労働者の受ける不利益は極めて大きいといえ最終手段と考えてください。

但し、一定の条件の下で、合理的といえる場合に就業規則の改定による労働条件の変更が認められることがあります(労働契約法10条)。

まずは、経営状態の悪化を変更の理由としたら、**会社が経費削減や遊休資産の売却など措置をとる等の施策**を取りましたか?そのことについて充分従業員に説明してください。

さらに、賃金を下げるにしても、**労働者の生活に配慮して段階的に引き下げ**をして従業員の生活に沿えるように、十分な経過措置をとったり理解を得る手段を尽くしてください。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

今年も残すところ2週間を切りました。顧問先の皆様は、毎日慌ただしくお仕事をこなしているのでしょうか。

今年もいろいろありました。一番大きかったのは自然災害の脅威でしょうか?

まさか千葉県に直撃し、被災者になるとは、一生の内そうあることはありませんね。度重なる災害に、会社として安全配慮も心掛けることになりました。

来年の事業所は、時間外管理に注視する年になりそうですね。社員の心身の健康管理も会社の労働時間管理が一端を担っています。その為にも、出来る施策を考えていきましょう。

・ ・ ・ 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>