

# SATO'S NEWS LETTER

## 「労働者代表」選出の際の注意点

労働法では、新しい働き方を導入するにあたり、使用者に労働者の過半数を代表する者と協定を結ぶように定めています。また、就業規則の作成、変更の際にも労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことと労働基準法で定められています。基本的には過半数が加入する労働組合があれば労働組合が、労働組合が無い場合には過半数の労働者を代表する者が代表者になります。

### 労働組合が無い場合、労働者の過半数を代表する者が代表になります。

・過半数を代表する労働者の代表を選出する際には以下の点に注意が必要です。

☆労働基準法 41 条 2 に規定する**管理監督者ではないこと**。

※**管理監督者**とは、一般的には部長、工場長、営業所長等の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。過半数を代表する労働者代表を選出にあたり、管理監督者に該当する可能性がある人を選出するのは避けたほうが良いでしょう。

☆過半数労働者代表を選出する際には正しい手続きを行いましょう。

36 協定等の労使協定を締結、就業規則の作成・変更するために過半数労働者代表を選出することを明確にすることが必要です。

選出方法については、投票や挙手、持ち回り決議等でも構いませんが、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、選出にあたってはパートやアルバイト、契約社員等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。

例えば 36 協定や 1 年変形の労働時間制の導入、就業規則の作成等労働者代表を選出する事案が複数ある場合は、**その事案ごとに労働者代表を選出する必要があります**。ただし、同一人物が複数事案で過半数労働者の代表になることを妨げるものではありません。

※ただし、以下①～④の場合で労働者代表を選出した場合は**労働者代表とは認められません**。

- ①会社の使用者が一方的に労働者代表を指名した場合
- ②親睦会の幹事などを自動的に労働者代表に選出した場合
- ③一定の役職者が自動的に労働者の代表になることとされている場合
- ④一定の範囲の役職者が互選により労働者代表を選出している場合

☆過半数労働者代表に対して不利益な取扱いをしてはいけません。

使用者は、労働者が過半数労働者になったこと、過半数労働者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

※過半数代表者には、労使協定の締結を拒否したり就業規則の作成や変更に対して意見を述べたり、1 年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間について不同意することができます。

☆労働者代表の選出方法については昨今トラブルが相次いでいます。01 年の最高裁判決も、代表者の正当性判断で見逃せない重みがあります。東京都内の印刷会社が従業員を時間外労働させるため、時間外労働に関する労使協定（36 協定）を親睦組織の「友の会」代表と結びました。残業拒否で解雇された従業員が代表者の不当を主張したところ、最高裁は東京高裁の「友の会は労働組合とは認められず、代表者でもない。協定は無効」との判断を支持しています。

**労働者代表を選出する際には民主的な方法で選出する必要があります。**

2019 年 5 月号  
(No.112)



## CONTENTS

- 「労働者代表」選出の際の注意点 ..... P.1
- 助成金ニュース ..... P.2
- 出張の際の残業や移動時間、賃金は？ ..... P.3
- お客様紹介（広島県集団健診協会様） ..... P.4
- セミナー情報 ..... P.4
- 人事労務ニュース ..... P.4
- スタッフ紹介 ..... P.4

## 5 月の社会保険労務と税務

5 月 10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

5 月 31 日

- 健康保険・厚生年金保険料納付
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）

公式 Facebook ページ開設



いいね!

助成金ニュース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、2019年4月から、制度の導入が努力義務化されました。

**時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）**

・対象事業主⇒労災保険の適用事業主であり、かつ①～③のいずれかに該当する事業場を有する**中小事業主**であること。

①勤務間インターバルを導入していない事業場

②既に休息时间数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場。

③既に休息时间数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

・支給対象の取組（1）～（8）のいずれか1つを実施することが必要です。

(1) 労務管理担当者による研修（※1）

(2) 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発

(3) 外部専門家によるコンサルティング

(4) 就業規則・労使協定等の作成・変更

(5) 人材確保に向けた取組

(6) 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※2）

(7) テレワーク用通信機器の導入・更新（※2）

(8) 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※2）

（※1）研修には、業務研修も含まれます。

（※2）原則として、パソコン・タブレット・スマートフォンは対象外です。

成果目標：支給対象となる取組みは、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

新規導入（対象事業主が①の場合）	新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること
適用対象の拡大（対象事業主が②の場合）	対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
時間延長（対象事業主が③の場合）	所属労働者の半数を超える労働者を対象として休息时间数を2時間以上延長し、9時間以上とすること

支給額：上記の成果目標を達成した場合に、支給対象となる取組みの実施に要した費用の一部を支給します。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息时间数（※4）	補助率（※5）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息时间数（※4）	補助率（※5）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息时间のうち、最も短いものを指します。

（※5）常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥～⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は11月15日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請（締切は2月3日（月））

## 出張の際の残業や移動時間、賃金は？

全国各地に顧客がいる企業では、社員の出張が多く発生します。もちろん、出張先での業務は労働として認められますが、出張先までの移動時間や、出張先での残業等はどうのような扱いになるのでしょうか？

### ★出張の移動時間は労働時間とみなされない？

会社の業務で遠方へ出張する場合、目的地にたどり着くまでには数時間を要します。この時間は果たして労働時間に含まれるのでしょうか？

通常、**労働時間とは、業務の開始から終了までの時間から休憩時間を控除したもの**とされています。出張の際の移動時間は拘束こそされているものの、その時間自体は自由に使うことができるため、労働には該当せず、**移動中の賃金は支払われない**のが一般的です。移動手段が電車、飛行機等の公共交通機関であっても、車で自走していても同じです。

ただし、取引先の担当者など同行して出張しているケースなど、移動時間に接待要素が含まれている場合は別です。この場合は労働時間として換算される可能性が高く、見合った賃金を支払わないといけません。

また、出張期間内に休日が含まれている場合でも、基本的な考え方は同じです。出張先であっても、終日業務に関与する必要がなく、個人の自由に使える日があれば、それは労働時間とは換算されません。しかし、現地得意先の接待など、何らかの業務が発生した場合には、その時間は労働とみなされます。

実際のところ、出張での移動時間や休日について、個々のケースを労働にあたるか否かを判断していくのは難しいものがあります。出張者にとっては「自由時間であり、労働時間ではない」と言われても常時拘束されていることには変わりなく、釈然としないのが本音でしょう。

### ★残業にあたる業務が発生した場合は？

このグレーなところをカバーするのが「**出張手当**」です。

労働基準法では、残業代を「残業代」という名目で支払わないといけないという規定はありません。出張中に残業にあたるような業務が発生した場合、それに見合う額がこの出張手当として支払われていれば問題にはなりません。

ただし、誤解のないように**その旨を就業規則で定めておく**必要があります。

ここで注意したいのは、出張の多い業種などで、出張手当が基本賃金に既に含まれている場合です。その場合は、出張中に発生した残業代は別途支払う必要があります。

当然ですが、8 時間を超えた分については割り増して賃金を計算することが必要です。

出張中の残業や休日を「労働時間」と捉えるかについては、あいまいになりがちなものです。

会社としては、その一つ一つが業務に当たるものか否かを判断するより、出張手当について事前に決めておくほうが、業務を円滑に進められます。

自社の業務の性質上、出張中に起こりうることをあらかじめ想定し、適当な出張手当の金額を割り出しておきましょう。



お客様紹介（広島県集団健診協会様）

メディックス広島エキキタ健診センターが

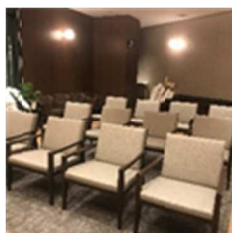
5月7日（火）にグランドオープン

J R広島駅新幹線口から徒歩4分の便利な立地  
2019年春に完成した20階建てビル「グラノード広島」  
2階に新しい検診施設がオープンします。

- ・約200坪のスペースはゆったり落ち着いた空間
- ・ワンフロアですべての検査を完結
- ・完全予約制で待ち時間がほぼなく快適に受けることが可能
- ・高度な技術と豊富な経験をお持ちの医師とスタッフが対応
- ・最新鋭の検査機器

様々な健診コースと多彩なオプション検査が用意されています。

4月26日（金）に内覧会へ弊社職員が招かれました。  
施設内の様子を一部ではありますがご紹介いたします。



落ち着いた様子のロビー



広々とした待合スペース

セミナー情報

パート採用の新しい常識!!

“パート採用”が難しい今こそ  
シニアのパート人材を起用!!

令和元年  
5/15 水  
14:00～16:00

13:30～14:00

受付 お名前をお持ちください

14:00～14:45

第1部：社会保険労務士法人サトー  
「シニア人材採用時に活用できる助成金」

- ✓ 助成金とは？
- ✓ 特定求職者雇用開発助成金（高齢者の採用）
- ✓ 65歳超雇用促進助成金（定年引上げ、廃止、等）

例) 60歳以上65歳未満の高年齢者を  
採用（※週30時間以上勤務）

60万円

15:00～16:00

第2部：（株）第一ビルサービス

「シニアのパート!? に特化した人材紹介!?!」

- ✓ なぜ、シニアのパート人材活用が必要か？
- ✓ シニア人材の本音
- ✓ 「シニア人材紹介事業」の使命

例) 65歳パート人材を紹介した場合  
の平均費用（※労働時間等によります）

10万円

場所

社会保険労務士法人サトー  
研修室

〒730-0037  
広島市中区中町7-41  
広島三栄ビル8階  
◆路面電車「袋町駅」より徒歩1分  
◆駐車場 お近くのコインパーキングをご利用下  
さい。（ビル隣接駐車場複数あり）

受講料

無料 先着20名様迄  
（事前お申込み制です。）  
（先着順ですので、早期のお申込をオススメ  
します!）

お申込み

裏面の申込用紙に必要事項をご記入の上、  
FAXをお送りください。

お申込み締切

5月13日（月）

お問い合わせ先

社会保険労務士法人サトー  
担当：阿部  
TEL 082-546-2080  
FAX 082-546-2081

人事労務ニュース

・民間の障害者雇用 最多 53万人 （4月6日）

厚生労働省は、民間企業で働く障害者の割合（障害者雇用率）が、2018年6月1日時点で2.05%となり、前年から0.8ポイント上昇したと発表しました。雇用者数は約534,000人で、15年連続で過去最高となりました。2018年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、民間企業の障害者雇用率が2.0%から2.2%に上げられたことによります。障害者雇用率を達成した企業は約46,000社で、達成率は45.9%（前年比4.1ポイント減）となりました。

スタッフ紹介

加藤 里美  
（かとう さとみ）



血液型：O型  
趣味：農業

昨年11月にサトーへ入社し、現在は給与計算業務を担当しております。「お客様の役に立つ」ことを念頭に、給与計算業務を通じ模索しております。まだまだ未熟ですが、安心してお任せいただくことができるよう日々努力してまいります。今後ともご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所  
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8階

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00を除く）  
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所  
101-0032 東京都千代田区岩本町3-1-9 リブラ岩本町I 6階

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00を除く）  
電話：03（5829）8982 FAX：03（5829）8983