

中小企業の「人」に関する疑問に答える

# 労務マガジン

7月号  
2017年



## CONTENTS

事例に学ぶ労務トラブル 2ページ

労使協定などを締結するときの従業員代表者は、  
会社の意向で変更できるか？

現場に身近な労働法Q&A 3ページ

管理監督者から残業免除の申請があった場合、  
残業を免除しなければならない？

知って得する助成金情報 4ページ

人事評価と賃金制度の整備でもらえる  
「人事評価改善等助成金」

数字で  
見る労務

294人

「294人」とは、厚生労働省が公表した平成28年の労働災害発生状況のうち、建設業における死亡災害の人数の確定値です。建設業は、死亡災害の割合がもっとも大きい業種。しかし、この数値は前年と比べると33人減少しており、初めて300人を切り294人となりました。厚生労働省では、平成27年の労働安全衛生規則の改正により、「足場からの墜落防止措置の強化が図られたこと」が、建設業の死亡災害減少の大きな要因として考えているようです。引き続き、墜落・転落災害の防止への取り組み推進を図るとしています。

また、休業4日以上におよぶ死傷災害においても、建設業では前年比3.4%ダウンの1万5058人と減少傾向です。一方、製造業を見てみると、死亡災害にあった方は、前年比17人増の177人と増加に転じており、全業種で死亡災害が減少しているというわけではないようです。

労務関係のお悩みをお持ちの方、関心のある方は、お気軽にご相談ください。

# 労使協定などを締結するときの従業員代表者は、 会社の意向で変更できるか？

36協定などの労使協定を従業員代表者との間で締結しようと思っているのですが、今までの従業員代表者が正社員からパートタイマーになったので、別のものを従業員代表者として指名したいのですが、可能でしょうか？

## 従業員代表者は使用者の意向で決めることができない

事業所内での時間外労働に関する協定の締結(労働基準法第36条)、あるいは就業規則の作成・変更(労働基準法第90条1項)などの場合で、かつ事業所に過半数の労働者で組織する労働組合がない場合は、当該事業所の「労働者の過半数を代表する者」が協定を結ぶ、あるいは就業規則の作成・変更意見に述べる当事者になります。

その「労働者の過半数を代表する者」の選出については、基本的に以下のような考え方をします。

- ①労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
  - ②同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。
- これらのいずれにも該当する者であること。

従業員代表者を決めるときは、正しい手続きに則って選出しないと無効になってしまう可能性があります。ですので、設問のように、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代表者が選出することはできません。

指名をして従業員代表者を決めるのではなく、その方が代表候補として立候補し、従業員の過半数が、その人の選任を支持している、ということが明確に

なる手続きを経て選出されることが必要です。

なお、労働基準監督署に届け出た36協定などは、事業所内の見やすい場所に掲示するなどして、労働者に周知するといったことも必要になります。従業員代表者を選出する方法を予め決めておくといでしょう。

労務トラブルについて気になることがあれば、お気軽にご相談ください。

### 【記事提供】

助成金・給与労務手続きセンター本部  
社会保険労務士法人HRサポート



## 管理監督者から残業免除の申請があった場合、 残業を免除しなければならない？

当社の衛生管理者の女性が妊娠しました。役職手当は支払っていますが、時間外割増手当等は支払っていません。この女性から、残業免除を申請されましたが、残業を免除しなければならないのでしょうか？ なお、待遇は管理職並みです。

### 結論 真正な管理監督者であれば、時間外等の免除は適用なし。 請求があれば深夜残業は不可

事業者は、衛生管理者(安衛法12条)に対し、衛生に関する措置を成しえる権限を与えなければなりません(安衛則11条)。衛生に関する業務(安衛法10条1項)には、作業環境の衛生上の調査、作業条件、施設等の衛生上の改善、保護具、救急用具等の点検などが含まれると解されています(昭47・9・18基発601号の1)。

役職手当を支払い、時間外割増賃金は支払っていないということですが、2通りの考え方があります。

#### 1. 管理監督者ではなく、手当は時間外見合いとなっている

衛生管理者が、労働管理の権利と義務を有し、かつ使用者系統に属するものであるとしても、自動的に労基法41条の管理監督者に該当するわけではありません。「個々の管理者の労働の態様により」判定されます(昭23・12・3基収3271号)。賃金等の待遇面も無視できません。時間外見合いであれば、具体的にいくらであったか明確にしておくべきでしょう。

#### 2. 真正の管理監督者である

部長等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者(労基法41条2号)は、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用が除外されます。

使用者は、妊産婦が請求した場合において、所定労働時間を超えて労働させてはならない(法66条1項)、法36条の規定にかかわらず時間外・休

日労働をさせてはならない(2項)、深夜残業をさせてはならない(3項)といった規定があります。

ただし、「法41条に該当する者には、66条1項・2項の規定は適用がない」(昭61・3・20基発151号)と解されています。したがって、深夜業(3項)のみ制限の対象になります。

①管理監督者でないときは、時間外等の免除の請求を受けざるを得ません。一方、②真正な管理監督者であれば、時間外等の免除は適用がありません。深夜業の免除のみ、請求可能となります。

衛生管理者が不在になる場合、許可が必要とされています(安衛則8条)。退職等特殊の事由により欠員を生じ、その充足に期間を要することがやむを得ないと認められるときは、「特定の者を衛生管理の業務に従事させることを条件として、かつ、期間(おおむね1年以内)を限って許可する」としています(昭23・1・16基発83号)。育休を想定して代替者の選任も検討が必要でしょう。



#### 【記事提供元】

安全スタッフ2017年6月15日号

<http://www.rodco.jp/periodical/staff/>

# 人事評価と賃金制度の整備でもらえる 「人事評価改善等助成金」

2017年4月に新設された「人事評価改善等助成金」は、人材不足を解消することを目的とし、人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度を整備して、生産性の向上や賃金アップ及び離職率の低下を図る企業に対して支給されます。

従業員が会社を辞める原因は、「自分は正当に評価されていない」「労働に見合った賃金をもらえていない」といった、評価や待遇に関するものが少なくありません。離職率低下の取り組みと合わせて「人事評価改善等助成金」の受給を検討してみてもいかがでしょうか？

「人事評価改善等助成金」の主な支給要件は、以下になります。

## 制度整備助成

【助成金金額50万円】

以下の2つの要件を満たすことが求められます。

### (1)人事評価制度等整備計画の認定

●人事評価制度等整備計画を作成し、管轄の労働局の認定を受けること

### (2)人事評価制度等の整備・実施

●(1)の計画に基づき、制度を整備し、実際に正社員などに実施すること

## 目標達成助成

【助成金金額80万円】

以下の3つの要件を満たすことが求められます。

(1)人事評価制度等の実施日から1年後に「生産性要件」(※1)を満たしていること

(2)(1)の人事評価制度等の実施日の属する月の前月に支払われた賃金の額と比較して、1年後に支払われる賃金の額が2%以上増加していること

(3)(1)の人事評価制度等の整備・実施の結果、人事評価制度等の実施日の翌日から1年を経過するまで

の期間の離職率が、人事評価制度等整備計画を提出する前1年間の離職率よりも目標値(※2)以上に低下させること

人事評価制度等の整備は、制度の「新設」または「改定」に該当することが必要です。すでに人事評価制度を整備している企業でも利用できる余地があるかもしれません。詳細は専門家へご相談ください。

※1:生産性要件について

生産性=(営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃貸料+租税公課)÷雇用保険被保険者数  
助成金の支給申請等を行う時点での直近の会計年度における上記の式における「生産性」がその3年前に比べて6%以上伸びていることが生産性要件になります。また、生産性要件の対象となった期間中に会社都合による退職者を発生させていないことが必要です。

※2:低下させる離職率の目標値

対象の企業における雇用保険一般被保険者に応じて変わります。  
雇用保険被保険者数1~300人:現状維持  
雇用保険被保険者数301人以上:1%以上低下させること