

上野事務所ニュース

29年12月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

特定(産業別) 最低賃金

10月より地域別最低賃金が更新されました(千葉: 868円、埼玉: 871円、東京: 958円)が、この地域別最低賃金とは別に、下記に列挙した産業には、都道府県ごとに産業別の最低賃金があります。この特定(産業別)最低賃金は12月25日に更新されます。

千葉県の特定(産業別)最低賃金

	最低賃金
調味料製造業 (平成29年12月25日より)	889円
鉄鋼業 (平成29年12月25日より)	938円
はん用機械器具、生産用 機械器具製造業 (平成29年12月25日より)	902円
電子部品・デバイス・電 子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業 (平成29年12月25日より)	906円
計量器・測定器・分析機器・試 験機・測量機械器具・理化学機 械器具製造業、医療用機械器 具・医療用品製造業、光学機械 器具・レンズ製造業、時計・同 部分品製造業、眼鏡製造業 (平成29年12月25日より)	887円
各種商品小売業 (平成29年10月1日より)	868円
自動車(新車)小売業 (平成29年12月25日より)	900円

なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、時間外割増賃金、その他臨時に支払われる手当等を除きます。

産業の種類は、日本標準産業分類を元に区分されます。会社の産業種類がわからない場合はお尋ねください。

三六協定届の 従業員代表の 選出について

従業員代表の選出については、①過半数代表者の要件 ②過半数代表者の選出方法③労働者の範囲といった、3つのポイントがあります。

①過半数代表者の要件

“労基法第41条第2号”に規定する管理監督者でないこと(労働時間等の適用除外者にあたる管理職等でないこと)。

労基法でいう監督管理者は、一般の企業で用いられている“管理職”よりも範囲は狭いです。具体的には、部長や工場長など(肩書きに関係なく、実態で判断します)で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が該当します。単に管理職ということだけでは該当せず、“人事権があって、給料が高く、時間を管理されない、時間にとらわれない働き方”に該当する者といえるでしょう。

②過半数代表者の選出方法

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。

過半数代表者の選出方法は、民主

的なものでなければなりません。例えば、使用者が代表者を一方的に指名している場合や、一定の役職者が自動的に労働者代表となっている場合は適法な選出方法とはいえません。

③労働者の範囲

「労働者」とは労基法第9条に定められた者を指します。

36 協定の締結当事者になれない管理監督者も労働者に含まれます（ただし、実態として労使協定の適用事業の長となる者は含まれません）。派遣中の社員、パート・アルバイト、育児休業者や休職中の社員も労働者の中に含まれます。

退職者の社会保険の取り扱い

年末年始に休業する事業所が多いと思われる。12月末に退職する従業員の“社会保険の取扱い”は次のようになります。

①12月30日までに退職したが、最終勤務日までの給与を日割計算することなく、12月31日までの期間を全額支払う場合
⇒ 最終勤務日に関係なく、退職日は12月31日、社会保険資格喪失日は平成29年1月1日です。したがって、社会保険料は12月分までかかります。

②12月30日までの退職で、最終勤務日までの給与を日割計算する者や、時給・日給者の場合
⇒ 勤務最終日が退職日で、その翌日が社会保険資格喪失日です。

（例：12月20日退職→12月21日喪失）

ただし、上記2つはあくまでも原則的な取り扱いです。最終的に退職日をいつにするかはご相談下さい。

健康保険証の返却は、退職日に返却していただくのが原則です。年内に市町村国民健康保険の手続きができるようであれば、あらかじめ退職日までに社会保険脱退証明書を退職者に渡し、退

職後すぐに手続きに行ってもらいたいと思います。

役所の御用納めは、12月28日です。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；当社は、業務でフォークリフトを使用していますが、1名しかいないフォークリフトの有資格者が来月退職します。別の者に技能講習を受けさせる予定ですが、講習は会社の休日である土曜日、日曜日の二日間で行われます。この講習時間は労働時間となりますか？また、割増賃金を支払う義務はありますか？

A；業務上の必要に基づく業務命令で参加が義務付けられている研修や教育訓練などであれば、参加に要した時間は労働時間であるとされます。

一方、会社が労働者に対して行う研修や、教育訓練などについて、不参加の場合に就業規則上で制裁があるといった不利益取扱いがなく、自由参加のものであれば労働時間ではありません。

今回の“業務で使用するフォークリフトの講習”ですが、フォークリフトは労働安全衛生法上、講習修了者以外は運転ができませんので、他の労働者に運転技能講習を受講させなければ、業務においてフォークリフトが使用できなくなります。従ってこの講習は、業務の必要に基づいているものと考えられます。講習に要する時間は労働時間といえ、技能講習が時間外や休日に行われる場合は、当該講習の受講は時間外労働、休日労働となり、時間外労働あるいは休日労働の割増賃金の支払いが必要です。

法律に基づいて行う講習については、講習会費、講習旅費などについても事業者が負担すべき、となっています。また、今回のフォークリフト講習の受講料・講習会場への旅費などについても、会社が負担すべきでしょう。