



今の特集

1. 36 協定を結ぶ当事者となる過半数代表者の適正な選出を！
2. 4 月は就職等による扶養異動を忘れがち？！
3. 障害者雇用促進法が改正されます！

1. 36 協定の締結当事者となる過半数代表者の適正な選出を！

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」を結ぶ際、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。

過半数代表者(締結当事者)の選出が適正に行われていない36協定を結び、労働基準監督署に届け出ても無効となりますので、適正な選出方法のポイントを二つ挙げておきましょう。

1. 過半数代表者になることができる労働者の要件

⇒ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

※管理監督者とは、部長・工場長等、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人を指します。

2. 過半数代表者を選出するための正しい手続き

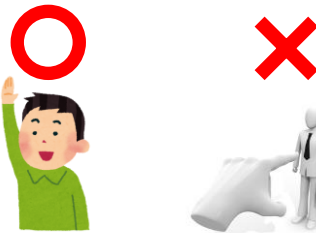
⇒ 36 協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手等により選出すること

※労働者の話し合い・労働者の持ち回り等でも構わないのですが、その場合、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となる民主的な手続きがとられていることが必要です。

※選出にあたっては、パート・アルバイトを含めたすべての労働者を参加させることが望ましいです。

※会社の代表者が特定の労働者を指名する等、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その36協定は無効です。

※なお、労働基準監督署に届け出た36協定は、見やすい場所に掲示する等、労働者に周知することも必要です。



2. 4 月は就職等による扶養異動を忘れがち？！

4 月は新年度が始まり、入学・就職で入れ替わりが激しい時期になります。

就職先の会社で健康保険証が発行される場合、これまでの健康保険証は使用できません。もし使用してしまった場合、後で面倒な精算手続きが発生することがあります。扶養家族が就職するこのタイミング



で、労働者に扶養家族の異動がないか、社内報等で周知や注意喚起することをお勧めします。

扶養家族から外すには、次の書類の届出が必要になります。

- 健康保険被扶養者(異動)届
- 被扶養者の健康保険証

3. 障害者雇用促進法が改正されます！

改正障害者雇用促進法が平成28年4月1日、施行されます。内容は次のとおりです。

① 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における、障害を理由とする以下のような差別的取扱いが禁止されます。

- 厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告が入る場合があります。

◆差別の例◆

- 車いすの利用、人工呼吸器の使用等を理由として採用を拒否すること
- 障害者であることを理由として、低い賃金を設定、研修を受けさせない、食堂や休憩室の利用を認めない等

② 合理的配慮の提供義務

障害者が職場で働くにあたり支障となる点を改善するために、以下のような配慮を講ずることが、事業主に義務付けられます。

ただし、事業主に過重な負担を強いるものまでは求められていません。

◆合理的配慮の例◆

- 採用試験問題の点訳・音訳
- 車いす利用者に合わせて、机や作業台の高さを調整 等

③ 苦情処理・紛争解決援助

①②に係る事項について、障害者である労働者から苦情を受けたときは、自主的な解決を図ることが、事業主の努力義務となります。

なお、平成30年4月には法定雇用率(労働者数50人以上の場合に1人以上の障害者を雇用する義務)の計算に精神障害者の数を追加することが予定されており、今後の政府の動向に注目です。

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 名古屋オフィス
〒450-0002
名古屋市中村区名駅5丁目21-8 船入ビル7F
TEL : 052-414-5836
FAX : 052-414-5839



本誌掲載記事等の無断転載はご遠慮ください。