

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2017. 10. 2 (月) 発行

従業員代表

労働 労働基準法では、「労働者の過半数を代表する者」という文言がよく出てきます。今回は、あらためて労働者の代表について解説します。

■従業員代表はどのような中から選ばれるか■

従業員代表とは、「労働者」全員の中から選ばれます。その労働者には、管理監督者、監視・断続的業務従事者、年少者など、労基法上特別な扱いをうける労働者も含まれ、正規労働者だけでなくパートタイム労働者、期間雇用労働者などの非正規雇用労働者も含まれます。また、取締役などの役員も工場長、部長など、実態として「労働者」であれば、それらに含まれます。

■従業員代表の資格・選出方法■

労働基準法において、従業員の過半数を代表する人は、①管理監督者ではないこと、②労使協定の締結等を行う代表者であることを明示して実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であり、③使用者の意向により選出されたものではないこと、のすべて要件を充足することが必要とされています。

■不利益取扱いの禁止■

労働基準法施行規則では、「使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は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らない」と規定しています。

■従業員代表が管理監督者になった場合■

従業員代表が管理監督者になった場合、労使協定を締結し直さなければならないか、という問題がありますが、労使協定を締結する時点で法の求める要件を充足していればよいので、当該従業員代表が管理監督者になったり、退職した場合でも、労使協定を結び直す必要はありません。



■従業員代表候補がない場合■

従業員代表になる人がいない場合、従業員代表を事業主が選任すると無効になりますが、やむなく事業主が候補者を推薦して、当該事業場の労働者の信任を求めるといふ方法であれば、最終的に当該事業場の労働者の意向によって従業員代表が選出されたことになる、と解されています。

労務管理 実務Q&A

厚生年金保険料の還付

先日、年金事務所から「同月中に被保険者資格を取得・喪失された被保険者に関するお知らせ」という文書が届きました。当社に入社後、間もなく退職した社員（4月1日に入社して、同月15日に退職）の厚生年金保険料を還付するという内容ですが、どういうことでしょうか？

A 社会保険の加入対象となる従業員が、入社した月と同じ月に退職した場合、1ヵ月分の社会保険料の納付が必要になります。ただし、次の2つのいずれかのケースに該当する場合、納付した保険料のうち、厚生年金保険料が還付されます。

1. 入社（厚生年金保険に加入）した月に退職→さらにその月に別の会社に入社して厚生年金保険に加入。
例）4月1日入社→4月15日退職→4月20日に別の会社に入社して厚生年金保険に加入。
2. 入社（厚生年金保険に加入）した月に退職→その月に国民年金に加入。
例）4月1日入社→4月15日退職→4月16日に国民年金に加入。

会社にとっては、退職した社員が、いつ、どこに再就職した等ということは分かりません。従いまして、上記の2つのケースに該当することが年金事務所を確認できたら会社に通知されることとなります。納付した厚生年金保険料は、会社負担分・従業員負担分とも還付されますので、還付後は忘れないように退職した従業員本人に返金するようにして下さい。

NEWS ダイジェスト

- 休日増の中小企業に最大200万円助成の方針
厚労省は、残業時間の罰則付き上限規制を導入することを見据えて、2018年度から、残業時間を削減し休日を増やした中小企業に対して、最大で200万円を助成する方針とした。職場意識改善助成金の「時間外労働上限設定コース」を拡充する。
- 公的年金の受給開始年齢「70歳以降も」
内閣府の有識者検討会は、公的年金の受給開始年齢を70歳より後にできる仕組みづくりの提言を盛り込んだ骨子案を示した。提言では具体的な年齢は盛り込まれなかったが、今後、議論が本格化するとみられる。