あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 3 月号

2022 年 10 月 社会保険適用拡大
パート・アルバイト 社会保険加入へ

2022 年 10 月から段階的に一部のパート・アルバイトの社会保険加入が義務化される。対象企業は、現在の厚生年金保険の適用対象者数が 101 人以上（2024 年 10 月からは 51 人以上）の企業で、新たな加入対象者は次の要件を全て満たすパート・アルバイトとなる。①週所定労働時間が 20 時間以上、②月額賃金が 8.8 万円以上、③2 か月を超える雇用見込みがある、④学生ではない。

適用拡大に向けては、新たな加入対象者を把握し、当該対象者に法改正の内容が確実に伝わるよう周知することが重要である。説明会や個人面談を実施し、社会保険の新たな加入対象者であること、社会保険加入のメリットや保険料負担を伝え、更には今後の労働時間について話し合い、本人が希望すれば労働時間の延長や正社員への転換を提案することも可能である。事業主は 2022 年 10 月 5 日までに被保険者資格取得届の届出が必要となる。

長野県 労災死傷者数
2021 年は過去最多の 2,338 人

2021 年に長野県内で発生した休業 4 日以上の労働災害による死傷者数が 2,338 人に上り、過去 20 年間で最多を記録した。業務に関連して新型コロナウィルスに感染・休業した 206 人を除いても、4 年連続で 2,000 人を超えている。死傷者数は、前年比で 275 人(13.3%）増加し、業種別では多い順に医療保健業等が 103 人（51.2%）増、社会福祉施設が 264 人（38.9%）増、道路貨物運送業は 191 人（26.5%）増。うち死亡者数は、道路貨物運送業で 4 人、医療保健業等、社会福祉施設はともにゼロだった。

長野労働局健康安全課は、コロナ禍におけるネットショッピングの利用拡大や、感染防止策や感染による人員態勢縮小が労災を誘発する業務量増加につながったのではないかと推察した。また、「死亡災害の大半は基本的な安全対策を講じていれば防げていたと思われる」と話している。労災リスクの高い高齢者や外国人労働者の増加も一因とみられる。

長野県 女性管理職 8.4% 全国最下位
行動計画義務付け 4 月 1 日から拡大

女性活躍推進法の改正により、2022 年 4 月から女性社員の登用や昇進に関する「一般事業主行動計画」の作成義務を負う企業が、常時雇用する従業員数「301 人以上」から「101 人以上」へ拡大される。長野県内では新たに 500 社以上が対象となる。2017 年の就業構造基本調査(最新）によると、長野県の女性管理職の割合は都道府県別で最下位の 8.4%であった。

一般事業主行動計画の作成義務を負う事業主は、女性活躍に関する状況把握や課題分析を踏まえ、数値目標を定めた行動計画の作成、社内周知および外部への公表、労働局へ届け出るとともに、「女性の活躍に関する情報」から 1 項目以上選択し、2 項目以上公表をしなければならない。

総務省による 2019 年の労働力調査（最新）では、就労を希望しながら働いていない女性は全国で約 231 万人。人口減少や人手不足が深刻化する中、多様な人材が働くことができる雇用環境の整備が必要となる。

改正育児・介護休業法 実務対応④
育休の①分割取得 ②延長・再延長の柔軟化

2022 年 4 月から改正育児・介護休業法が段階的に施行される。本号では連載 4 回目として 2022 年 10 月 1 日施行の育児休業の①分割取得、②延長・再延長の柔軟化について記述する。いずれも就業規則の改定が必要となる。

①現行法では育児休業の申出回数が 1 子につき 1 回限りとしているが、2 回まで可能となるため、分割して休業を取得できるようになる。

②現行法では、1 歳到達日後の休業開始日は「子が 1 歳に達した日の翌日」と「子が 1 歳 6 か月に達した日の翌日」に限定されているが、原則は現行法のままとし、配偶者が育児休業をしている場合は、「配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日」を休業開始予定日とすることができるようになる。これにより、夫婦が育休を途中交代することが可能になる。

3 月から協会けんぽの健康保険料率が改定されます。

全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率が改定されます。長野県の健康保険料率は、9.71%から 9.67%へ引き下げ、介護保険料率（40 歳から 64 歳までの者「介護保険第 2 号被保険者」）については、1.80%から 1.64%へ引き下げられます。
今回の改定は 3 月分（4 月納付分）から適用となります。
なお、2022 年度の労災保険料率は、2021 年度と同率で変更なし、雇用保険料率については決定次第、お知らせします。

あがたグローバル社労士事務所　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「労働者代表」を適当に決めてはいけない理由

時間外労働に関する労使協定(いわゆる 36 協定)や変形労働時間制に関する協定等について、労働者代表の選出方法には様々な注意点があります。労働者代表を適当に決めるとどのようなリスクがあるでしょうか。

はじめに

2019 年 4 月以降、時間外労働の上限規制が厳格化されました。厳格化に伴い、いわゆる 36 協定や変形労働時間制に関する協定など「労働時間に関する労使協定」についてもより注意して締結する必要性が高まっています。労使協定の成立要件である「労働者代表の選出方法」について、改めて解説をします。

労働者代表とは

労働基準法上、いくつかの手続きにおいて労働者代表の意見や押印を求める必要があります。例えば時間外労働に関する協定の締結（いわゆる 36 協定）、1 年単位の変形労働時間制に関する協定、または就業規則を作成・変更する場合等、協定締結や意見を述べる当事者として当該事業所の「労働者の過半数を代表する者」を選出しなければなりません。

過半数の労働者で組織する労働組合がある場合は「組合委員長」等を代表とすることができますが、現在は労働組合がある企業の方が少ないため、多くは「労働者の過半数を代表する者」を都度選出することになります。また、労働基準法上の管理監督者は労働者代表となれません。管理監督者は労働者を監督する立場であり、労働者の意見を代表する者として相応しくないためです。

必要な要件

過半数労働者の代表者の選出方法については、以下 2 つの要件があります。

① その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること

② 当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる民主的な手続きがとられていること

つまり①について、例えば 36 協定締結の際には「あの人は時間外労働の労使協定代表者として相応しい/相応しくない」と判断できるようにしなければならないため、会社が勝手に労働者代表を選任したり、自動的に役職者を労働者代表としたりといった行為は不適当です。

また②について、投票や挙手、回覧などの民主的な方法で選任すべきとなります。例えば、「もし反対意見があったら○月○日までに連絡ください。連絡がない場合は賛成とみなします」などの方法は賛成反対を明確に意思表示させる方法でないため望ましくないとされています。

労働者数の数え方

労働者の過半数の分母となる従業員の範囲について、社員かパート・アルバイトかに関わらず「労働契約に基づき労働力を提供している者すべて」含みます。そのため、管理監督者自身や年少者のアルバイトもその人数に含むべきとされています。また、病気などで休職中の者であっても原則として労働者数に含みます。

いいかげんに選任するリスク

前述のようなルールを守らず労働者代表をいいかげんに選出した場合、労使協定等自体が無効となるリスクがあります。つまり、例えば 36 協定であれば「労使協定を結んでいない」ことになり、直ちに労基法違反の状態になります。仮に未払い残業代など労働時間をめぐって係争中の場合、有効な 36 協定がない状態であることは企業にとって不利な材料となります。

また、1 年単位の変形労働時間制に関する労使協定が無効とされた場合、原則の通りの法定労働時間に則って残業手当や休日割増賃金等を計算しなければならないため、未払い賃金が発生してしまうリスクがあります。