

●今月は胃カメラを料理しちゃうぞ!

先日、都内のクリニックにて「定期健康診断」を予約し、今回は一定の検査年齢に達したということもあり、人生で初めての胃の内部検診を受診してきました。

都内のクリニックでまず、「バリウム」を使用した胃の内部検診を行いました。バリウム自体は思ったほど不味いものではなかったのですが、その後に胃を膨らませる薬を飲み、検査台に乗せられグルグルと回転させられた時が非常に辛かったです。

胃のバリウム検診を受けたことがある方はご存知かと思いますが、検診が終わった後に大量の水を飲む必要があります、職場に戻ってから水も定期的に飲んでいました。バリウム検診は有給休暇を使用して行くべきだなとつくづく思った次第です。

しかし後日、受診した健康診断の結果が届き、よりによって「胃」の項目が再検査となっていました。

またバリウムを飲まなくてはいけないのか?と思ったのですが、よく見ると「次回は胃カメラを受診して下さい」との記載があり、重病だったらどうしようと不安な気持ちを胸に抱え、地元のかかりつけのクリニックにて胃カメラ検診を受診してきました。

ここまではよくある話かもしれませんが、今回初めてということもあり、私は胃カメラをどこか甘くみていたようで今は非常に後悔しております。その理由は胃カメラをする時に、病院に1時間も待機するのが嫌で、喉の部分にしか麻酔をせずに行った結果、食道の異物に対する拒絶反応が強く、胃カメラがなかなか胃まで到達せず、人生でNo.3には入るであろう苦しい体験をしました。担当の先生も苦笑いですよね…。

今回、健康管理の大切さを改めて感じることができました。いつまでも健康でありたいものです。

 **町なか放浪記**  長谷川

●東武東上線『川越駅』

今回は、埼玉県川越市にございます、東武東上線『川越』駅に降りました。川越駅は、自分の高校時代の通学途中の駅でよく高校の友人と遊びにっていた思い出深い場所になります。高校の時から月日が経ってもう10年以上が経ちます。年齢とともに時間の経過の早さを感じる今日この頃です。

東口を出て少し歩くとクリアモールという商店街にでます。クリアモールには、たくさんのお店があるのですが、学生の頃の自分はよくゲームセンターに行っておりました。当時あったお店はほとんど違うお店に変わっていましたが、行きつけのゲームセンターがまだ営業していることが分かり、ほっと一安心しました。

クリアモールを抜けると、小江戸情緒あふれる蔵づくりの建物が立ち並ぶ通りにでます。お土産屋さんや食べ歩きできるお店が多く、たくさんの人で溢れかえっています。なかでも、菓匠右門さんのさつま芋とつづ館を山芋と餅粉の生地で包んだ和菓子『いも恋』が個人的にオススメです。ぜひ足を運んで頂いてアツアツの出来立てを食べてみてください。

川越と言えばこの通りが有名ですが、その中でも川越のランドマーク『時の鐘』を見に来る方が多いのではないのでしょうか。時の鐘は江戸時代の川越の藩主に創建されたもので、現在でも1日4回鐘の音を響かせてくれます。その鐘の音は、「残したい日本の音風景100選（環境省）」に選定されているのですが、無念にも今回鐘の音を聞くことが出来ませんでした。次こそは、しっかりと計画を立てて聞きに行きたいと思います。



人生ノリNoriダイアリー  福島

●せごどんと戦士の街、鹿児島

先日、大河ドラマ「西郷どん」の街、鹿児島に行ってきました。鹿児島（薩摩）は、明治維新に活躍した志士たちが多く生まれた場所。ドラマの展開でも大きな波が薩摩を、そして国を動かした原動力の詰まった場所でもあります。

鹿児島に行ったら訪れたいのが「知覧特攻平和会館」です。太平洋戦争の最中、全国より飛行訓練の目的で招集されたその場所は、最後には「特攻」としての目的を畠岡場所として活躍しました。その多くは20歳前後の若者たち。最年少は17歳とのこと。まだまだやりたいことがたくさんある年頃にもかかわらず、国のために命を捧げた魂の籠った場所です。

会館内には、特攻前に心中を書き留めた遺書や、両親、兄弟姉妹に向けた最後の手紙などが展示され、涙なしでは見られません。

そんな若者たちが見たら、今の時代はどう感じるのでしょうか。堂々と胸を張って自分たちは生きていると言えるのだろうかと自問自答してきました。

なかなか行けない場所ではありますが、ぜひ若き志士たちや戦士の想いの詰まった薩摩を感じられてはいかがでしょうか。



2018
2
Feb

Ai Contact



- 【今月号のLINE UP】
- ・「従業員の過半数代表者を選出する際の注意点」
 - ・ネコでもわかる人事労務基礎講座
 - ・経営者のための9つの力「有期から無期転換のスタート」
 - ・SANO's Kichien 「今月は胃カメラを料理しちゃうぞ!」
 - ・町なか放浪記 東武東上線 『川越駅』
 - ・ノリNoriダイアリー-「せごどんと戦士の街、鹿児島」

赤レンガ倉庫

横浜の象徴として、地元民から観光客にまで愛される横浜赤レンガ倉庫。横浜の海と空の青に映えるレンガ色の建物は、数ある横浜名所の中でも抜群に目を引きまします。海風を感じながら、その風情と歴史を味わえる名所として、さらには食事や買い物を楽しめるスポットとしても知られています。(星山)

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします

社会保険労務士法人 あい事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階
Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352
URL <https://ai-sr.or.jp> / Email info@ai-sr.or.jp

従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

古谷

新年度に向けて、36協定締結の準備を進める企業も多いのではないのでしょうか。36協定を締結するときには、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）と書面により協定することになります。そこで、特に問題となりやすい過半数代表者を選出する際の注意点をとりあげましょう。

●過半数代表者となる要件

過半数代表者は、

- ①従業員の過半数を代表していること
- ②選出に当たっては、すべての従業員が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

という3つの要件が必要になります。



●従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

①従業員の過半数を代表していること

従業員は正社員だけでなく、パートやアルバイトなども含まれ、事業場のすべての従業員の過半数を代表する必要があります。また、育児休業者など休職している者も、労働者に含まれます。



②民主的な手続きがとられていること

過半数代表者を選出する際、その目的（36協定を締結するためであること）を明らかにした上で、過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きをとっておく必要があります。この手続きには、投票、挙手のほか、従業員の話し合い、持ち回り決議などが挙げられます。

時折、会社が指名しているケースや社員親睦会の幹事が自動的に過半数代表者となっているようなケースが見受けられますが、適正な選出の手續きとはいえないため、見直しが必要です。

また、選出を行う際には、すべての労働者が選出の手續きに参加できるようにしておく必要がある点にも留意しましょう。

今回は36協定をとりあげていますが、就業規則の届出のケースであれば、就業規則における意見書を記載する過半数代表者の選出であることを明らかにして、過半数代表者を選出する必要があります。

③管理監督者に該当しないこと

管理監督者とは、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のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場となります。そのため、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者は過半数代表者にはなれません。

●過半数代表者にまつわるよくある質問

Q. 36協定を締結した後、協定期間中に過半数代表者が退職してしまったら、36協定を再度、締結する必要がありますか。

A. 実際に36協定を締結する時点で、上記の3つの要件を満たしていれば、その後、過半数代表者が退職しても再締結は不要です。

Q. 過半数代表者選出について、投票、挙手、従業員の話し合い、持ち回り決議以外にも何か方法はありますか。

A. 朝礼など従業員が一堂に会する場がある事業場の場合は、あらかじめ自薦・他薦による候補者を募ったうえで、各候補に対して信任の場合は挙手してもらい、過半数従業員の挙手を得た者を選出するという方法があります。

また、電子メールを活用する方法もあります。従業員全員宛の一斉メールで「候補者〇〇氏が選出されることに異議がある場合は、〇月〇日までに、△△宛に申し出下さい」と告知をして、異議がない場合は、当該候補者が信任したものとして選出する方法です。



36協定は労働基準監督署に届出を行っただけで終わりではなく、従業員に周知し、その内容を遵守する必要があります。就業規則の周知と同様に、見やすい場所に掲示したり、イントラネットに掲示したりするなど、周知も忘れないようにしましょう。

ネコでもわかる人事労務基礎講座

登場人物



おじいさん⇒元社労士事務所の代表、現在は息子に事務所を任せてのんびりと年金生活を送っている。



シロ（猫）⇒昔、河原に捨てられているところをおじいさんに拾われて以来なついてしまった。キャットフードを扱う会社に入社し、恩返しすべく日々奮闘中。

●腰痛は労災として認められるか？

シロ「ふう…疲れた…さて、飲むか…（ゴクゴクゴクゴク）…運動後30分以内がプロテイン摂取のゴールデンタイムだからね…よしよし、筋肉が喜んで喜んでる！」

おじ「シロや、ジムから帰ってきたのか？おおっ！随分カラダが引き締まってきたな…ほんの数か月前までは、ぼったりお腹でデブ猫になりかけとったのに…」

シロ「会社の健康診断が近づいてるからね。去年B判定だったし…でも徐々に効果も出てきて、モチベーションも上がってきたところだよ（ムキムキキキ）」

おじ「おおっ！！凄い筋肉じゃ…この分だと健康診断でも良い数字が期待できそうじゃ！良かった良かった…」

シロは腰痛持ちなのに、運動もしないで毎日ゴロゴロしていたから心配じゃったのじゃ。デスクワークで腰痛がひどくなっても労災扱いになることは、かなり難しいいな。」

シロ「えっ！？そうなの！？仕事が原因でケガや病気になったら労災になるんじゃないの？」

おじ「一般的に労災認定を受けるためには、業務とケガ・病気との間に因果関係が認められる必要があるわけじゃが、腰痛の場合、本当に業務が原因なのかどうか特定するのがかなり難しいのじゃ。腰痛の発症は業務上の原因以外にも、加齢による骨の変化や運動不足からくるもの、日常的な動作によって発症するもの、持病の腰痛が業務と関係なく悪化したものなどいろいろな可能性が考えられるからなのじゃ。」



腰痛の労災基準には、

I 災害性の原因による腰痛（工作中的突発的な出来事）
II 災害性の原因によらない腰痛（日々の業務による負荷が徐々に作用）
の2種類があります。おおまかにいえば、前者がケガで、後者は病気といったイメージです。そして実際に労災認定される腰痛のほとんどは前者の「災害性の原因による腰痛」ですが、「災害性の原因による腰痛」も、場合によっては認められることがあります。

I 「災害性の原因による腰痛」の具体例

重量物の運搬作業中に転倒した場合や、重量物を2人で担いで運搬する最中にそのうちの1人が滑って肩から荷を外した場合のように、突然の出来事により急激に強い力がかかったことにより生じた腰痛

※なお、俗に言われる「ぎっくり腰」（病名は急性腰痛症など）、日常的な動作の中で生じるので、例え仕事に発症したとしても、労災補償の対象とは認められません。ただし、発生時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には業務上と認められることがあります。

II 「災害性の原因によらない腰痛」の具体例

次のような業務に比較的短期間（約3か月以上）従事したことによる筋肉等の疲労を原因として発症した腰痛

- ① 約20kg以上の重量物又は重量の異なる物品を繰り返して中腰の姿勢で取り扱う業務（港湾荷役など）
- ② 毎日数時間程度、腰にとって極めて不自然な姿勢を保持して行う業務（配電工（柱上作業）など）
- ③ 長時間立ち上がることができず、同一の姿勢を保持して行う業務（長距離トラックの運転業務など）
- ④ 腰に著しく大きな振動を受ける作業を継続して行う業務（車両系建設用機械の運転業務など）

経営者のための「9つの力」

福島

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる！というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

●「有期から無期転換のスタート」

今年もスタートして1か月が経過し、来年度の労働法関係の動きについても敏感になってこられる感じが伝わってきます。中でも、有期契約から無期転換の最初の年度を迎えます。新しい制度でもありますので、詳細についてはまだ手探り感はありますが、現状で取るべき対応等について、対応が迫られてきています。改めてではありますが、再度ご確認ください。

まず、無期転換の申し込みの権利が発生するのが今年4月であり、4月から無期転換になると思われている方も多くいらっしゃるかもしれません。しかしあくまで、今年度中に有期契約を行い、その期間中に無期転換を申し出た場合に適用となります。4月が更新月で、6か月の期間契約とすれば、10月には無期転換の契約がスタートすることになります。

そのためにはどういったルールで申し込みをさせる

であるなどを、就業規則にさだめておく必要があります。

そして、まず今の段階で届出を行っていただく必要があるのが、定年再雇用の方などが、5年間の嘱託期間等を経て再度無期転換の申し込みが該当しないとするための、認定申請が必要となるケースがあります。この誌面でも数回お伝えしておりますが、労働局の対応も時間がかかるようになっているようですので、早めの届出をおすすめいたします。

各企業によって、雇用形態の多様化も進み、様々なケースも想定されますので、まずはどれだけの割合で有期雇用の方がいるのかの把握をすることです。

まだ手を付けていないというお客さまは、ぜひ当社までご連絡いただければ幸いです。