

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2016/08/10

VOL.64

● 「平成28年度地域別最低賃金額改定の目安」東京は25円UP!?

中央最低賃金審議会は2016年度地域別最低賃金額改定の目安について、塩崎厚生労働大臣に答申しました。

引上げ額の目安は、東京、愛知、大阪など「Aランク」が25円、埼玉、京都、広島など「Bランク」が24円、北海道、石川、福岡など「Cランク」が22円、青森、沖縄など「Dラン

ク」が21円とのことです。

全国加重平均は24円（昨年度は18円）となっており、最低賃金が時給で決まるようになった2002年度以降、最高額のUPとなっています。引上げ率に換算すると3.0%（昨年2.3%）となっています。

参考) 各都道府県に適用される目安のランク

A 東京、千葉、神奈川、愛知、大阪

B 茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島

C 北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡

D 青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

この通りの上げ幅となると改定後の最低賃金は、「東京907円⇒932円」、「神奈川905円⇒930円」、「千葉817円⇒842円」、「大阪858円⇒883円」、「愛知820円⇒845円」となります。最低賃金とは、働く人全ての人に賃金の最低額を保障する制度です。使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。仮に最低賃金額より低い賃金額を労働者と使用

者の合意の上で定めたとしても、それは最低賃金法違反となり無効とされます。その場合、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされるのです。例えば、現在の東京の最低賃金額「907円」より、低い「900円」で労使合意の上、契約したとしても「907円」で定めをしたものとみなされます。最低賃金法には、罰則として50万円以下の罰金が定められています。

● 「最低賃金額」との比較方法

チェックしたい賃金を時間額にして最低賃金額と比較します。時間給であれば、その時間給と、日給者であれば、日給額を1日の平均所定労働時間で割って時間額とします。

月給者の場合は、月給を「1か月の平均所定労働時間」で割って時間額を算出します。「1か月の平均所定労働時間」とは、365日（or366日）－所定休日×1日の所定労働時間÷12か月で算出します。この場合、時間外や休日、深夜

の割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、住宅手当は月給額に含まずに比較します。

したがって、固定残業制を採用している場合は、月給から除いて比較するため、最低賃金額が大幅に変わった場合は、最低賃金額を上回っているか、確認する必要があります。東京が932円に変更された場合、固定残業を控除した月給が、15万円程度だと最低賃金法違反となる可能性があります。ご確認下さい。

● 「働き方改革」の前に

安倍首相は、「アベノミクス」推進の柱として「働き方改革」を掲げています。具体的には、「女性活躍推進」「長時間労働の是正」「非正規社員の待遇改善」が挙げられます。各企業が、働き方改革を進めるためには、他社の『マネ』をするだけではいけません。

自社に合ったことを考える必要があります。例えば、「女性の管理職を増やす」との目標を立てても、実際、女性の勤続年数が数年程度の者ばかりではなかなか目標に到達できないでしょう。まずは、女性が働きやすい環境、長く勤

務できる環境を整えることが必要となります。

また、「長時間労働の是正」といって、やみくもに残業を禁止すると、それが「サービス残業」の温床となることもあります。

「働き方改革」の前に自社の実態把握が必要です。自社の実態を把握した上で、それぞれの特性を踏まえたことを考えなければ実現できません。当事務所では、労働者の勤務状況、就業規則と実態との相違、労働者のヒアリング等から貴社に合った「働き方改革」をご提案差し上げています。ぜひ、ご相談ください。

● 就業規則の内容を読み解こう！！

サッカーのルールが毎年のように『改正』されていることを、皆さんご存知ですか？

今年度は、キックオフ（試合開始）のとき、今までは、ボールを「前方」に蹴らなければならなかったのですが、今回の改正により「ボールをどの方向にでも蹴ること」が出来るようになったのです。今までは、キックオフの際にセンターサークル内に2人の選手が並んでいました。それは、a. 前に蹴らなければならなかった b. キックオフした選手は、他の選手がボールに触れてからでなければ再度ボールに触れること

- ① 就業規則を全文読破したことがない。
- ② 法を上回る規定もあるのに、労働者からの不満の声がある。
- ③ ここ数年就業規則を改定していない。
- ④ 同業他社の就業規則を「コピペ」した規定がある。
- ⑤ 直近1年間に労働者とのトラブルがあった。
- ⑥ 自社の労働時間は長いと感じている。
- ⑦ 代休が取得しきれない労働者がいる。
- ⑧ 正社員以外の労働者に適用する就業規則が無い。
- ⑨ 他社の就業規則の内容が気になる。

上の項目に1つでもチェック付いた企業担当者様、『就業規則を読み解く会』を実施しませんか！

当事務所では、改めて、①就業規則の内容を理解度を上げること、②規則作成の意図・趣旨を再確認すること、③規則に込められたメッセージを共有すること等を目的とした『就業規則を読み解く会』の企画・実施いたします。

通常、就業規則の出番があるのは、労働者からの要求やトラブルがあったときが多いことで

ができないためでした。ルール改正により後ろに蹴っても良くなったので、最近では、Jリーグでもキックオフを1人で行うケースを見ることも出てきました。

サッカーのルールでも毎年のように見直されているのに、会社のルールブックである就業規則はどうでしょうか？あまり、気にされていない企業も多いのではないのでしょうか。また、変更するとしても同業他社の規定をそのまま「コピペ」なんてことも多いのでは…

しょう。トラブルを未然に防止するためにも現状の就業規則を理解することが必要です。労働者から言われて焦って確認していたのでは遅いのです。『就業規則を読み解く会』は、人事、総務担当者、管理職、新入社員の方の参加を想定しています。「働き方改革」の前に、現状の確認が先決！ぜひ、当事務所にご連絡ください。