

つちはし事務所通信

9

August 2018



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2018年9月1日

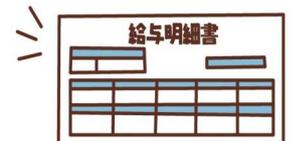
トピックス 平成30年度の地域別最低賃金額改定の目安が公表されました

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が、平成30年8月10日までに答申した平成30年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめ公表しました（平成30年8月10日）。

これは、平成30年7月26日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「平成30年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会が調査・審議した結果を取りまとめたものです。

..... 平成30年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- 改定額の全国加重平均額は874円（昨年度848円）。徳島県は26円アップで740円→766円に。
- 全国加重平均額26円の上げは、最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降最大の引上げ。
- 最高額（東京都985円）に対する最低額（鹿児島県761円）の比率は、77.3%（昨年度は76.9%。なお、この比率は4年連続の改善）。
- また、引上げ額の最高（27円）と最低（24円）の差が3円に縮小（昨年度は4円）。
- 東北、中四国、九州などを中心に中央最低賃金審議会の目安額を超える引上げ額が23県（平成27年度以降最多。昨年度は4県）。



◆平成30年度地域別最低賃金時間額答申状況◆

都道府県	答申された改定額	引上げ額	目安額との比較	発効予定年月日	都道府県	答申された改定額	引上げ額	目安額との比較	発効予定年月日
北海道	835 (810)	25	±0	平成30年10月1日	滋賀	839 (813)	26	±0	平成30年10月1日
青森	762 (738)	24	+1	平成30年10月4日	京都	882 (856)	26	±0	平成30年10月1日
岩手	762 (738)	24	+1	平成30年10月1日	大阪	936 (909)	27	±0	平成30年10月1日
宮城	798 (772)	26	+1	平成30年10月1日	兵庫	871 (844)	27	+1	平成30年10月1日
秋田	762 (738)	24	+1	平成30年10月1日	奈良	811 (786)	25	±0	平成30年10月4日
山形	763 (739)	24	+1	平成30年10月1日	和歌山	803 (777)	26	+1	平成30年10月1日
福島	772 (748)	24	+1	平成30年10月1日	鳥取	762 (738)	24	+1	平成30年10月4日
茨城	822 (796)	26	±0	平成30年10月1日	島根	764 (740)	24	+1	平成30年10月1日
栃木	826 (800)	26	±0	平成30年10月1日	岡山	807 (781)	26	+1	平成30年10月1日
群馬	809 (783)	26	+1	平成30年10月6日	広島	844 (818)	26	±0	平成30年10月1日
埼玉	898 (871)	27	±0	平成30年10月1日	山口	802 (777)	25	±0	平成30年10月1日
千葉	895 (868)	27	±0	平成30年10月1日	徳島	766 (740)	26	+1	平成30年10月1日
東京	985 (958)	27	±0	平成30年10月1日	香川	792 (766)	26	+1	平成30年10月1日
神奈川	983 (956)	27	±0	平成30年10月1日	愛媛	764 (739)	25	+2	平成30年10月1日
新潟	803 (778)	25	±0	平成30年10月1日	高知	762 (737)	25	+2	平成30年10月5日
富山	821 (795)	26	±0	平成30年10月1日	福岡	814 (789)	25	±0	平成30年10月1日
石川	806 (781)	25	±0	平成30年10月1日	佐賀	762 (737)	25	+2	平成30年10月4日
福井	803 (778)	25	±0	平成30年10月1日	長崎	762 (737)	25	+2	平成30年10月6日
山梨	810 (784)	26	±0	平成30年10月3日	熊本	762 (737)	25	+2	平成30年10月1日
長野	821 (795)	26	±0	平成30年10月1日	大分	762 (737)	25	+2	平成30年10月1日
岐阜	825 (800)	25	±0	平成30年10月1日	宮崎	762 (737)	25	+2	平成30年10月5日
静岡	858 (832)	26	±0	平成30年10月3日	鹿児島	761 (737)	24	+1	平成30年10月1日
愛知	898 (871)	27	±0	平成30年10月1日	沖縄	762 (737)	25	+2	平成30年10月3日
三重	846 (820)	26	±0	平成30年10月1日					

※カッコ内は、平成29年度に改定された地域別最低賃金額。効力発生日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性あり。

トピックス 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割の事業場で法令違反

厚生労働省から、「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（平成 29 年度）」が公表されました（平成 30 年 8 月 7 日公表）。これは、平成 29 年度に、長時間労働が疑われる 25,676 事業場に対して実施された労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめたものです。

平成 29 年度は、監督指導を実施した事業場のうち 70.3%の事業場で、労働基準法などの法令違反が認められました。平成 28 年度の 66.0%よりも割合が増加しています。ポイントを確認しておきましょう。



……………長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイント〔平成 29 年度〕……………

- (1) 監督指導の実施事業場：25,676 事業場
このうち、18,061 事業場（全体の 70.3%）で労働基準関係法令違反あり
- (2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
 - ①違法な時間外労働があったもの：11,592 事業場（45.1%）
このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月 80 時間を超えるものは、8,592 事業場（74.1%）
 - ②賃金不払残業があったもの：1,868 事業場（7.3%）
 - ③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：2,773 事業場（10.8%） など
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
 - ①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：20,986 事業場（81.7%）
 - ②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,499 事業場（17.5%）



■ 監督指導事例 ■

なお、この公表に当たって、監督指導事例も紹介されています。

事例のなかには、36 協定の締結・届出をせずに、労働者 28 名について、月 100 時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 224 時間）を行わせていたことが判明し、かつ、法定の休憩も与えていなかったため、是正勧告が行われたという事例もあります。

これは極端な事例ですが、他には、次のような事例もありました。

- 健康診断において異常所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったため是正勧告
- 常時 50 人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1 年以内ごとに 1 回のストレスチェックを実施していなかったため是正勧告



- ★平成 31（2019）年 4 月からは、働き方改革関連法によるこれらの法律の改正も実施されます。より一層の法令遵守が求められることとなりますので、お気付きの点など、お気軽にご相談ください。

あしがき◆つちはし事務所より

- ☆ 最低賃金が今年も 26 円上がり **766 円**になります。1 月に換算すると約 4500 円の賃上げ！通勤費、皆勤手当を除いた月給が 132,500 円以下であれば最低賃金をクリアできていない可能性があります。気になる経営者の方は今すぐ賃金台帳のチェックをお願いします。
- ☆ 先月お伝えした 1 年間に年次有給休暇を 5 日以上取らせる義務も来年 4 月からスタートしますし、残業時間の上限規制（1 ヶ月 45 時間を超えていいのは年間 6 ヶ月以内。1 年間の残業時間の上限は 720 時間に）は大企業は 2019 年、中小企業は 2020 年から始まります。
- ☆ つまり、賃金は上げて、働く時間や日数は減らせという二律背反。この方程式を解くには、今までと同じやり方で頑張ってもダメだということは、誰もが気づくことでしょう。そう働き方改革は「生産性向上」がキモなのです。
- ☆ では、生産性はどうすれば向上させることができるのか。思いつくままに書いてみると、①付加価値を生まない売上に結び付かない無駄な作業を止める ②IT 技術や RPA（ロボットによる業務自動化）により業務を効率化する ③作業場を整理整頓して作業動線をスムーズにする ④従業員の研修をして高度で付加価値の高い仕事ができるようにする ⑤社内のコミュニケーションを良好にしてムダやムラをなくす ⑥作業をマニュアル化して一部の人しかできない業務をなくす ⑦適正な価格に値上げする ⑧結論の出ない無駄な会議をなくす……。こうして考えていけば、方法は無限にあるのかもしれませんが。後は実行あるのみ。来年スタートする働き方改革の法改正は、会社を筋肉質に変革するチャンスです。

