

事務所ニュース

NO 128 号

平成 27 年度 最低賃金額引上げの目安

◆地域別最低賃金額改定の目安

地域別最低賃金額が 10 月から引上げとなる見込みです。引上げ額の目安については、都道府県の経済実態に応じ、次の通り提示されています。

- ・A ランク⇒19 円 (千葉・東京・神奈川・愛知・大阪)
- ・B ランク⇒18 円 (茨城・栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島)
- ・C ランク⇒16 円 (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 ランク⇒16 円 (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)

◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会にて上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することとなります。

もっとも、提示された目安と異なる地域別最低賃金額が定められた例は過去ほとんどなく、目安額通りに決定されるものと考えられます。

◆引上げ前のチェックが必要

最低賃金額に近い額で雇用契約を結んでいる従業員が多い事業場では、引上げ後の最低賃金額を上回る額が支払われているか、注意が必要です。

時間給を計算してみると最低賃金額を割り込んでしまっているケースが、アルバイト・パートタイマーはもちろん、正社員の場合であっても散見されます。

時給制の場合にはわかりやすいのですが、月給制や日給制の場合は、賃金額を労働時間数で割り戻して時間給を算出し、最低賃金額と比較してみてください。

賃金額が最低賃金額を下回る場合には刑事罰が定められており（最低賃金法 40 条、50 万円以下の罰金）、悪質な場合には書類送検の可能性もあります。「引上げにきちんと対応できていなかった」という“うっかりミス”が多い部分ですので、10 月の引上げ前に、再度、最低賃金額関連の管理について見直しておきましょう。

「労使コミュニケーション」の実態

◆調査の概要

厚生労働省から「平成 26 年労使コミュニケーション調査」の結果が公表されました。

労使間の意思の疎通方法や、その運用状況等、事業所・労働者の意識の実態を調査したものです（全国の事業所約 5,500（常用労働者 30 人以上）とその事業所に雇用される労働者約 6,400 人を対象に、平成 26 年 6 月 30 日現在の状況等について調査）。

今回はその調査結果をいくつか取り上げてみます。

◆「労使関係の維持について」の労使の認識

「安定的に維持されている」「おおむね安定的に維持されている」を合わせた『安定的』と回答した事業所は 86.9%、「どちらともいえない」は 9.7%、「やや不安定である」と「不安定である」を合わせた『不安定』と回答した事業所は 1.6%となっています。

一方、労働者の回答は、「非常に良い」と「やや良い」を合わせた『良好』が 53.5%、「どちらともいえない」は 33.6%、「やや悪い」と「非常に悪い」を合わせた『悪い』

は 12.8%となっています。

◆「重視する労使コミュニケーション」

事業所がどのような面で労使コミュニケーションを重視するか質問（複数回答）したところ、1位「日常業務改善」（75.3%）、2位「作業環境改善」（68.5%）、3位「職場の人間関係」（65.1%）となりました。

一方、労働者の回答は、1位「職場の人間関係」（60.8%）、2位「日常業務改善」（51.7%）、3位「賃金、労働時間等労働条件」（50.6%）となっています。

◆労働者個人の処遇に関する事項

労働者個人の処遇に関して、不平や不満を事業所に伝えたことがある労働者は 17.2%となり、その方法としては「直接上司へ」が 71.3%、「労働組合へ」が 24.6%となっています。

不平・不満の内容としては、「日常業務の運営に関すること」（50.6%）が最も多く、「賃金、労働時間等労働条件に関すること」（39.0%）、「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」（38.3%）が続いています。

また、不満等を伝えた結果、「納得のいく結果が得られた」と「検討中のようなものである」がそれぞれ 19.3%、「納得のいく結果は得られなかった」が 49.3%となりました。

残業時間削減効果の高い取組みとは？

◆7割以上の企業で1カ月当たり45時間超の所定外労働

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、「LIJPT」）が従業員数100人以上の企業2,412社から回答を得た調査の結果、過去1年間における1カ月当たり所定労働時間は平均24.5時間でした。

過去1年間に1カ月当たり45時間超の所定外労働を行った正社員が1人もいた企業の割合は76.5%で、60時間超が61.4%、80時間超が39.9%でした。

1カ月当たりの所定外労働時間が45、60、80時間を超えた正社員がいた割合が高かった業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専

門・技術サービス業」でした。

◆約半数の企業が年間総実労働時間を「短縮していく」と回答

上記の現状を受け、年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」との回答が49.2%、「短縮していく」との回答が45.7%でした。

◆残業時間削減を経営戦略に位置付けるのが効果的

エン・ジャパンが2014年7月から8月にかけて行った調査では、「業務分担やフローの見直し」、「管理職への教育」、「残業の事前申請制」の3つが、実施効果のあった取組内容となっていました。

今回の調査でも、効果があった上位3つは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「所定外労働の事前届出制の導入」、「仕事の内容・分担の見直し」で、経営戦略として残業削減に取り組むことが効果的であると言えます。

◆残業時間削減に効果的な取組みとは？

なお、JILPTの調査結果では、実施企業で所定外労働時間の短縮効果が高かったのは、「強制消灯、PCの一斉電源オフ」、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「社内放送等による就業の呼び掛け」、「労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発」などの取組みとなっています。

残業削減に取り組んでいるものの満足な効果が得られていないという場合、上記のような取組みの導入を検討してみてはいかがでしょうか。

9月の税務と労働の手続き続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

30日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）