



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

「地域別最低賃金」の引上げに伴う給与計算への影響は？

◆昨年度より 25 円高い 848 円

2017 年度の地域別最低賃金については、8 月中旬に各都道府県労働局に設置される地方最低賃金審議会の答申が出揃い、9 月中旬には官報公示も出揃いました。

今年度の全国加重平均額は 848 円で、昨年度に比べ 25 円の引上げとなりましたが、これは、昨年度に引き続き、現行制度が始まった 2002 年度以来最高の引上げ額です。

◆2023 年度には 1,000 円まで引き上げられる!?

最低賃金は、近年引上げの流れが続いています。時給額のみで表示される現行制度が始まった 2002 年度には 663 円でしたが、昨年度に初めて 800 円を超えました。これは、政府が中期目標として全国加重平均で最低賃金 1,000 円を掲げ、毎年 3%程度引き上げるとしていることによります。

今年度の引上げ幅も 3%となっており、このまま 3%ずつ引き上げられると 2023 年度には 1,000 円に達しますが、中小・小規模事業者にとっては重い負担となります。

◆事業者を支援する助成金制度

最低賃金の引上げにより負担が増す中小・小規模事業者に対し、厚生労働省では、助成金による支援策を設けています。

「業務改善助成金」は、事業場内最低賃金が 1,000 円未満の事業者を対象に、最低賃金を一定額以上引き上げた場合にかかった費用の一部を助成（上限 200 万円）する制度です。

◆発効による給与計算への影響

引上げ後の最低賃金は、都道府県労働局長の決定・公示により確定するため、発効日は都道府県によって異なり、今年度は 9 月末から 10 月中旬までに順次発効される見通しです。

給与計算においては、発効日以降発生する賃金に引上げ後の最低賃金が適用されるため、賃金計算期間の途中で発効日がある場合は注意を要します。最低賃金での時給を適用している従業員がいる場合、賃金計算期間の途中で時給額が変更となるからです。

この場合、発効日を含む月の賃金計算期間から前倒しで時給を引き上げることもできますし、据置きにして、引上げ後の差額を別途支給することもできます。

年金受給開始を 70 歳以後まで選択可能に ～政府有識者会議が提言

◆年内に「高齢社会対策大綱」策定

内閣府の「高齢社会対策の基本的考え方等に関する検討会」は、公的年金の受給開始年齢を 70 歳以降まで繰り下げることを可能とする仕組みづくりなどを盛り込んだ報告書の骨子案をまとめました。

政府はこの骨子案をもとに、年内に中長期的な高齢者施策の指針となる「高齢社会対策大綱」の改定案を閣議決定する予定です。

◆「エイジレス社会」実現へ

年金の受給開始年齢は原則 65 歳ですが、現行法では 60～70 歳の間で開始年齢について、「繰上げ」もしくは「繰下げ」ができます。

開始年齢を早めれば 65 歳から受給するのに比べて受給額が最大で 30%減り、遅くすれば最大 42%増えます。

骨子案では、「基本的考え方」として、「すべての高齢者が意欲・能力を活かして活躍できるエイジレス社会を目指す」とし「年齢区分で人々のライフステージを画一化することを見直すことが必要」だとしました。

そのうえで、「意欲ある高齢者が働き続けられ、また、就業できる仕組みを構築していくことが基本」とし、あわせて「高齢期の低所得を防止する視点も望まれる」としています。

◆高齢者のコミュニティづくりや資産活用も提言

骨子案ではこのほか、地域社会における高齢期の生活基盤を安定させるためのコミュニティづくりや、高齢者の資産を豊かな老後と日本の経済成長につなげる効率的な運用ができるよう環境整備が必要との報告も盛り込まれました。

◆導入の是非をめぐって議論本格化か

年金の受給開始年齢引上げをめぐっては、2014 年に当時の田村憲久厚生労働大臣が「75 歳程度まで引き上げることを検討する」と発言しましたが、その後具体的な議論とはなっていませんでした。

ただ、少子高齢化で労働力人口が減るなか、政府は多くの高齢者に働き続けてもらいたい考えで、自民党の「一億総活躍推進本部」が 5 月にまとめた提言にも年齢引上げが盛り込まれています。

今回は議論が本格化する可能性があり、導入の是非をめぐっては議論となりそうです。

職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査（実態調査）」の平成 28 年の結果を公表しました。

ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。

◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強いストレスと感じる事柄がある労働者」の割合は 59.5%でした。この割合は平成 25 年以降、増加傾向にあります。

具体的な強いストレスの内容（複数回答）では、「仕事の質・量」（53.8%）が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」（38.5%）、「対人関係（ハラスメントを含む）」（30.5%）と続いています。

◆従業員の心の健康のための 4 つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスキアの基本的な考え方として、以下の 4 つのケアが重要であるとしています。

(1) セルフケア（従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応）

(2) ラインケア（管理監督者が行う、職場への改善と相談対応）

(3) 産業医・衛生管理者等によるケア

(4) 部の機関・専門家によるケア

4 つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。

「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が 31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が 60.3%ありました。

管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」（複数回答）として、35.5%の事業所が「相談体制の整備」を挙げています。

年に 1 回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り除き、健全な職場の環境を維持しましょう。

建設現場の「週休2日制」を実現へ ～建設業の働き方改革

◆建設業の働き方改革指針

政府は、建設業の働き方改革として、建設現場の「週休2日制」の導入や雨や雪などの悪天候を考慮した「適正な工期」の設定などを盛り込んだ指針を決定しました。

この指針には罰則はありませんが、建設業の長時間労働の是正に向けた取組みとして、これから発注する公共・民間工事を対象に実施するとしています。

◆残業規制の適用に5年間の猶予

今年3月に公表された「働き方改革実行計画」では、原則として全業種で残業時間を年間720時間、繁忙月は100時間未満まで認める上限を設ける方針を決定しましたが、建設業は運送業や医師とともに、施行から5年間の猶予期間が設けられています。

◆建設業界の長時間労働の深刻化

建設業は、近年、人手不足による長時間労働が深刻化しています。

国土交通省の資料によると、国内の建設現場の約65%は「4週4休（週休1日以下）」で就業しているとされ、年間実労働時間も建設業は2,056時間（2016年度）と全産業平均より約2割長く働いていることになります。

また、週休2日の確保に向けたアンケートでは、技術者・技能労働者問わず半数以上が「完全週休2日」または「4週8休」が望ましいと考えていますが、実際は15%程度しか取得できていない状況です。

◆休日の確保、生産性向上となるか？

建設関係団体は、政府の指針を受けて、建設労働者が休日を確保できるように工事の発注者と受注者の連携や、情報通信技術（ICT）や人工知能（AI）の技術活用など、生産性を向上させる工夫を検討していき、適正な工期設定等に取り組んでいくとしています。

オフィス石野よりひとこと

あっという間に今年も残り3か月となりました。

朝晩とだいぶ過ごしやすくなってきましたが、体調などは崩されていませんか。

さて、記事もありますが、建設現場での働き方改革が進んでいます。

建設業の社会保険加入もそうですが、仕事をする上で当たり前になりつつあることが、まだ、当たり前になっていない事実があることに改めて気づかされました。

どんなお仕事でもそうですが、長時間労働や残業の軽減、週休二日制など、国からの発信で少しずつでも、社会が変わるといいな。と思うこの頃です。

（伊藤記）