

平成30年度の“地域別最低賃金額”が改定されます

2018年度は最低賃金を全国加重平均で26円引き上げるべきだとの目安を、厚生労働省の中央最低賃金審議会がまとめました。引き上げ額は比較できる2002年度以降最大で、3年連続で政権が目標とする引き上げ率3%を確保することとなります。

最低賃金には、産業や職種に関係なく全ての労働者・使用者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事している労働者・使用者に適用される「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、原則として事業所で働くすべての正社員、パートタイマー、技能実習生等に適用されます。

当組合の受け入れ都県別の「地域別最低賃金額」は以下の通りです。なお、給与計算期間途中でも、発効年月日以降の賃金は、新しい最低賃金で計算しなければなりませんのでご注意ください。

地域別最低賃金額改定<3年間比較> [抜粋] (単位:円)

全国加重平均額	H28年度 (2016年度)	H29年度 (2017年度)	H30年度 (2018年度)
	823 〔発行年月日〕	848 〔発行年月日〕	874 <+26> 〔発行年月日〕
東京	932 〔H28.10.1〕	958 〔H29.10.1〕	985 <+27> 〔H30.10.1〕
埼玉	845 〔H28.10.1〕	871 〔H29.10.1〕	898 <+27> 〔H30.10.1〕
千葉	842 〔H28.10.1〕	868 〔H29.10.1〕	895 <+27> 〔H30.10.1〕
石川	757 〔H28.10.1〕	781 〔H29.10.1〕	806 <+25> 〔H30.10.1〕
福井	754 〔H28.10.1〕	778 〔H29.10.1〕	803 <+25> 〔H30.10.1〕
長野	770 〔H28.10.1〕	795 〔H29.10.1〕	821 <+26> 〔H30.10.1〕
岐阜	776 〔H28.10.1〕	800 〔H29.10.1〕	825 <+25> 〔H30.10.1〕
愛知	845 〔H28.10.1〕	871 〔H29.10.1〕	898 <+27> 〔H30.10.1〕
三重	795 〔H28.10.1〕	820 〔H29.10.1〕	846 <+26> 〔H30.10.1〕
滋賀	788 〔H28.10.6〕	813 〔H29.10.5〕	839 <+26> 〔H30.10.1〕
奈良	762 〔H28.10.6〕	786 〔H29.10.1〕	811 <+25> 〔H30.10.4〕

詳しくは、厚生労働省の「地域別最低賃金の全国一覧」又は都道府県別労働局のホームページ<右:QRコード>をご確認ください。



働き方改革関連法の施行 時間外労働削減のすすめ

働き方改革関連法<雇用対策法・労働基準法・労働時間等設定改善法・労働安全衛生法等の改正を行う法律の通称>が、2018年6月29日に可決成立、同7月6日に公布されました。

これまで、1ヶ月に60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率が中小企業は25%、大企業は50%と差がありましたが、2023年の施行後は、中小企業も50%に引き上げられた割増賃金を支払うこととなります。

今回の労働基準法改正でボーダーラインとされた「1ヶ月60時間の時間外労働」とは、36協定による「労働時間の延長限度時間<特別条項を適用>」であり、これを超えると「過労死ライン」を意識する必要があります。万一、自社の従業員が過労死ともなれば、遺族からの損害賠償など様々な責任を追うこととなります。

50%の割増率適用まで、約4年半の期間がありますが、先手を打ち、時間外労働の削減について考えてみるのはいかがでしょうか。「働かせすぎ」に対する様々なリスク<過重労働リスク・離職リスク・採用コスト増加リスク等>から早期に脱却し、適用後も安定した経営体制を維持できるのではないのでしょうか。

① 時間外労働の上限規制の導入

2020年4月1日施行

現行、時間外労働の限度に関する基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせると共に、従来、上限なく時間外労働が可能となっていた「特別条項付36協定」についても、上回ることができない時間外労働の時間が定められます。

時間外労働の上限を協定すべき期間は、1日・1ヶ月・1年の3種となり、このうち、1ヶ月・1年については以下の通り時間外労働<休日労働を除く>の上限が定められます。

1ヶ月の上限	45時間
1年の上限	360時間

上記の限度を超える可能性がある場合は、特別条項を付加することができ、以下の事項を定めます。

- i 1ヶ月に延長できる時間外労働<休日労働を含む>
- ii 1年に延長できる時間外労働<休日労働を除く>
- iii 特別条項を発動する月数

ただし、特別条項を付加する場合でも、延長できる最大限度は以下の通りとなります。

a 1ヶ月の時間外労働<休日労働を含む>	100時間未満
b 2ヶ月ないし6ヶ月平均の時間外労働<休日労働を含む>	80時間以内
c 1年の時間外労働<休日労働を除く>	720時間以内
d 月45時間<原則>を超える時間外労働	年6回まで

罰則・・・上記aおよびbに違反した場合は、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰則が科されます。

〔就業規則への規定〕

特別条項付き36協定で割増賃金率を定めた場合には、就業規則にも新しい割増賃金率を規定する必要があります。

② 1ヶ月に60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率

2023年4月1日施行

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間労働をする労働者の割合が高水準で推移しているため、使用者に対し経済的負担を課すことで時間外労働を抑制することを目的としています。

区分	法定割増賃金率
時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働	25%以上
時間外労働+深夜労働	25%以上+25%以上 =50%以上
休日労働+深夜労働	35%以上+25%以上 =60%以上
時間外労働<1ヶ月60時間超>	50%以上
時間外労働<1ヶ月60時間超> +深夜労働	50%以上+25%以上 =75%以上

罰則・・・違反した場合は、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰則が科されます。

〔法定休日との関係〕

1ヶ月60時間の時間外労働の算定には、法定休日〔例:日曜日〕に行った時間外労働は含まれませんが、それ以外の休日〔例:土曜日〕に行った時間外労働は含まれます。

なお、労働条件明示や割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則等において法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが必要と思われる。

③ 年次有給休暇の確実な取得

2019年4月1日施行

日本の有給休暇取得率50%という低さを受け、政府は2020年までにこの取得率を70%にするという目標を掲げています。

施行後は、労働者自らが5日以上を消化しない場合、企業が労働者の希望をふまえて日程を決め、最低5日を消化させることが義務づけられます。

これまで、年次有給休暇については、労働者自ら取得するか、計画的付与規定に基づき指定するか、いずれか一方の方法でしか取得することができませんでした。なお、使用者が義務から解放されるケースは以下の通りとなります。

- 使用者の時季指定は不要**
- i 労働者自らが5日以上年次有給休暇を取得した
 - ii 労働者自らが取得3日+計画的付与2日

使用者は5日に足りない日数のみ指定

- iii 労働者自らが2日の年次有給休暇を取得した
- iv 3日の年次有給休暇の計画的付与が行われた

罰則・・・違反した場合は、30万円以下の罰則が科されます。

外国人技能実習機構の現地検査が順次実施中

技能実習法に定められる「現地検査」は、3年に1回程度の頻度で行うこととされており、本年4月から順次、外国人技能実習機構の地方事務所により実施されています。

現地検査の予告は、紙面、電話、抜き打ちの三通りにより、2時間程度の時間を要しますが、その裁量は同機構の担当官に任されているようです。なお、技能実習責任者の不在時に、抜き打ち検査があった場合は、技能実習指導員が、自らの職域の範囲のみで対応することでも問題はありません。

現地検査の結果、不正行為の指摘を受けた場合は、軽微な順に「改善指導→勧告→命令→取消」の処分を受けることとなります。

〔現地検査の内容〕

- 事業所<会議室等>**
 - * 帳簿書類の閲覧 ☆保存期間:技能実習終了日から1年間
 - ① 技能実習生の管理簿
名簿、履歴書、雇用契約書、タイムカード、給与明細書
 - ② 認定計画の履行状況に係る管理簿<訪問記録簿併用>
 - ③ 技能実習日誌
 - * その他、確認する可能性があるもの
 - ① 36協定届、変形労働時間制届出書、年間カレンダー
 - ② 技能実習生の健康診断結果<所見および事後措置>
 - ③ 長時間労働の有無、有給休暇の取得状況

- 技能実習実施場所<工場等>**
 - * 技能実習で使用する設備や作業内容の確認
 - * 技能実習生との面談<個別>

- 宿泊施設**
 - * 生活環境の適正確認

エコ・プロジェクト協同組合からお知らせ

技能検定・技能実習評価試験の上位級義務化に係るお知らせ

- ◎ 2016年4月1日以降に入国し、かつ「技能実習計画」の認定を受けた技能実習生は、3年満了までに技能検定等上位級を受検する必要があります。なお、上述に該当しない技能実習生も任意に受検が可能です。義務化・任意の受検を問わず受検費用は実習実施者が負担する必要があります。

✉ shinsei1-team@eco.coop〔申請部1課〕

毎月の定期訪問<監査・訪問指導>に関するお願い

- ◎ 毎月の定期訪問では、技能実習責任者・技能実習指導員、在籍技能実習生<1年を通して全員>を対象に面談を行う他、実習場所や宿舍の確認、帳簿書類の閲覧<技能実習日誌は最終ページのみ複写を受領/入国日ごと全期生分>を行いますので、ご協力くださいますようお願いいたします。
- ◎ 直近の賃金台帳<全員分>・タイムカード<時間外労働が最も多い技能実習生1名分>を郵送またはメールにて事前にお送りくださいますようお願いいたします。

✉ kanri-team@eco.coop〔監理部〕

第15回通常総会開催の御礼

第15回定時総会が8月17日〔金〕に開催されました。ご多忙の折、ご出席賜りました組合員には心より御礼申し上げます。つきましては、総会にてご承認いただきました事業計画書を基に、技能実習事業をはじめとし誠実な運営を心掛けてまいりますので、引き続きご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。