

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）。
- 全国加重平均額 26 円の引上げは、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。



- 9/10**
 - 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
 - 8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 9/30**
 - 8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
 - 7 月決算法人の確定申告と納税・1 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
 - 10 月・翌年 1 月・翌年 4 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

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、その割合が増加しています。平成 29 年度の監督指導結果の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いため是正勧告
- 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いため是正勧告

★労働基準法や労働安全衛生法は、必ず遵守する必要があります。

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、不安な点など、気軽にご相談ください。

労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

◆労働時間の記録と保存

来年 4 月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握とその記録の保存が企業に義務づけられると報道されました（日経新聞 7 月 31 日付）。現状でも企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3 年間分保存しなければなりません（厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」）。

この範囲に新たに管理職も含まれるとのこと（取締役ら経営陣は対象外）。

◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています（ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要）。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

◆管理職の過重労働にも注意

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。

365 日の誕生花・花言葉

9 月 10 日



藍（あい：インディゴ）

花言葉：美しい装い、あなた次第

青は藍より出でて藍より青し

漫画「青になれ」に出てくる文章です。

弟子が師よりもすぐれているたえですが、「青になれ」という言葉には師を超えるという応援のメッセージが込められているように思います。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

従業員の健康情報取扱規程の策定が必要になります。

◆働き方改革法で規定

働き方改革法成立を受け、主に労働時間に関する改正が話題になっています。しかし、この法律によって変わるのとはそれだけではありません。

労働安全衛生法改正により産業医や産業保健機能の強化がなされ、労働基準法改正による長時間労働抑制と両輪となって労働者の健康確保が図られるようになるのです。

具体的には、労働安全衛生法に第 104 条として「心身の状態に関する情報の取扱い」という規定が新設され、会社に従業員の**健康情報取扱規程策定**が義務づけられます。

◆規程の内容等は指針で明らかに

厚生労働省の労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの在り方に関する検討会では、4月下旬から事業場内における健康情報の取扱いルールに関する議論を行い、7月25日に指針案を示しました。

案では、個人情報保護法の定めに基づき事業場の実情を考慮して、(1)情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置、(2)情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置、(3)保管の必要なくなった情報の適切な消去等、について適正に運用する必要があるとして、規定すべき事項を9つ示しています。

◆衛生委員会等での策定が必要

指針案によれば、「取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要」としています。共有の仕方については、「就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等により周知する方法が考えられる」としています。

なお、衛生委員会等の設置義務のない事業場については、「関係労働者の意見を聴く機会を活用する等、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者に共有することが必要」としています。

◆平成 31 年 4 月 1 日までに準備を進めましょう

この健康情報取扱規程策定義務については、平成 31 年 4 月 1 日施行と、比較的準備期間に余裕がありますが、その分見落としがちとも言えます。

心配だという場合は、その他の改正と併せて行う就業規則等の見直しと一緒に準備を進められないか、**当事務所にご相談ください。**



平成 29 年度の過労死等(脳・心臓疾患、精神障害)は増加傾向

厚生労働省から、平成 29 年度の過労死等の労災補償状況が公表されました。過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況がわかる調査結果となっています。

◆脳・心臓疾患に関する事案

ゆるやかに増加傾向にあり、840 件の請求がありました。業種別では、道路貨物運送業(ドライバー)が目立って多く、次いでサービス業(営業職)、建設業(総合工事業の建設従事者)で多くなっています。年齢別では 40 歳以降がほぼ 9 割を占めています。また、労災の認定基準にもある通り、1 カ月当たり 80 時間以上の時間外労働がある場合に、急激に支給決定件数が増加しています。

◆精神障害に関する事案

こちらも増加傾向にあり、1,732 件の請求がありました。このうち、当該労働者の自殺(未遂を含む)は 221 件ありました。業種別では、医療・福祉が目立って多く、次いで道路貨物運送業、情報サービス業、総合工事業等で多くなっています。時間外労働時間別で見ると、脳・心臓疾患の場合とは異なり、どの層でも平均的に支給決定されているようです。

なお、労災の認定基準では、精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、一定の事象が類型化されています。この「出来事」別では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」の順に支給決定件数が多くなっています。

◆裁量労働制対象者に関する労災補償状況

最近話題の裁量労働制ですが、裁量労働制対象者に関する支給決定件数は、脳・心臓疾患では減少傾向にありますが、精神障害については増加しています。年齢別では、中心は 40 歳代ですが、20 歳から 59 歳まで全般的に多くなっています。

これらはいずれも、労災保険による補償の請求・決定件数ですが、労災補償の請求にいたる前の、労働基準監督署等への相談件数ははるかに多いものと想像できます。また職場の精神障害に関する報道等を受け、労災認定の基準が具体的になるにつれ、メンタルヘルス、あるいはパワハラ等について医師や労働基準監督署等へ相談することの労働者側の心理的抵抗感も少なくなっている状況があります。事前の予防を主眼にした職場環境づくりが重要となっています。

《新入社員紹介》

熊本の人事制度支援部に工藤さん(左中央)アウトソーシング部に清水さん、相良さん。福岡支店に仲村さんと社会保険労務士の野鶴さんが入職されました。それぞれの得意分野を活かして皆様のお役に立てるように日々邁進してまいります。よろしく願いいたします。

