

今月のテーマ

地域別最低賃金、東京・神奈川1,000円超に

7月31日、厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会は、2019年度の最低賃金の引上げについて最終協議を行い、**地域別最低賃金改定の目安を全国平均で27円引き上げ、全国平均時給を901円とする方針**を決定しました。目安通りの引上げが行われた場合、東京や大阪などの三大都市圏の引き上げ額は28円となり、**東京都の最低賃金は1,013円、神奈川県**の最低賃金は**1,011円**と、初めて1,000円を上回ることであります。

政府は今年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」で、最低賃金について「より早期に全国平均で1,000円を目指す」と明記しており、今回の協議の結果が注目されていました。協議では、労使双方の意見の隔たりが大きく、金額に関し意見の一致をみるには至りませんでした。最終的な引上げ率は3.09%（昨年度は3.07%）となり、過去最大の引上げ率となりました。

なお、目安額は、地域の経済情勢などの判断材料をもとに各都道府県を「A」～「D」までの4段階にランク分けし決定されますが、今回のランク別の目安額は右表のとおりです。

<各都道府県に適用される目安額>

ランク	都道府県	目安額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	28円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	27円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	26円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	

最低賃金は、この目安額を参考に各都道府県の地方最低賃金審議会が決定し、**10月から適用**されますが、今回の大幅引き上げによって、正社員等の給与も**最低賃金割れが発生する可能性があります**。賃金制度の見直し、設計等については、弊所までお気軽にご相談ください。

＜働き方改革関連法＞Q&Aの解説⑧

改正労働基準法に関するQ&Aでは、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」で示された健康確保措置のうち、深夜業の回数制限について次のように解説されています。

【(Q&A 2-12) を一部要約】

Q 深夜業の回数制限の対象には、所定労働時間内の深夜業の回数も含まれるか。また、目安となる回数はあるか。

A **所定労働時間内の深夜業の回数制限も含まれる**。交替制勤務など所定労働時間に深夜業を含む場合は、実情に合わせ、その他の健康確保措置を講ずることが考えられる。また、深夜業を制限する回数の設定を含め、業務実態等を踏まえて、労使間で協定すべき。例えば、労働安全衛生法第66条の2に基づく自発的健康診断要件として、**1月当たり4回以上深夜業に従事したこと**とされていることを参考に協定することも考えられる。

● 通達のURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

裁量労働制の実態調査が実施されます

本年4月より順次施行されている「働き方改革関連法」において、法案検討時には裁量労働制の適用範囲の拡大が盛り込まれる方針でしたが、厚生労働省の不適切な実態調査が問題となり、国会審議の過程で法案から削除されました。

本件については、昨年9月より「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」を発足して実態調査に向けた検討が進められてきましたが、今後、以下のとおり実態調査を行うこととされています。本紙では、今後も調査結果や裁量労働制の適用拡大に関する情報を随時取り上げていきます。

- ①事前確認およびプレ調査：8月
- ②本体調査：11月ごろ（10月の労働時間を対象に調査予定）
- ③事業場に対する調査（対象事業場）
 - <専門> 2015年～2017年度に協定届を届け出た全事業場
 - <企画> 2017年度の下半期報告を行った全事業場
- ④労働者に対する調査（対象労働者）
 - 対象事業場ごとに無作為抽出

＜連載＞同一労働同一賃金⑤

ガイドラインの解説 ～法定外特別休暇～

今回は、私傷病休職制度について解説しました。今回は、様々な法定外の特別休暇について見てみます。法定外の休暇制度には、慶弔休暇、リフレッシュ休暇、永年勤続休暇、夏季・冬季休暇、積立年次有給休暇などがありますが、これらの休暇制度を導入している企業では、正社員のみならず付与しているケースが多くみられます。ガイドラインでは法定外休暇について次のような考え方を示しています。

慶弔休暇	パート・有期労働者にも、通常の労働者と 同一の慶弔休暇の付与 を行わなければならない
勤続期間に応じて取得を認めているもの	（リフレッシュ休暇・永年勤続休暇など） 通常の労働者と 同一の勤続期間 であるパート・有期労働者には、通常の労働者と 同一の付与 をしなければならない（有期は勤続期間を通算し判断）

夏季・冬季休暇、積立年次有給休暇制度については、ガイドラインには記載がありません。今回はこれらの休暇の考え方について、裁判例を交えて解説します。

テレワーク・デイズ2019

政府は、東京都および関係団体と連携し、**2017年より、2020年東京オリンピックの開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」と位置づけ、働き方改革の国民運動を展開**しています。2017年には約950団体、6.3万人、2018年（7月23日～27日の5日間実施）には1,682団体、延べ30万人以上が参加しました。参加者からは、オフィスと同等の業務成果があがった、移動・待機時間の削減ができたなどの声が挙がりました。

そして、**2019年は、2020年東京大会前の本番テストとして、7月22日（月）～9月6日（金）の約1か月間を「テレワーク・デイズ2019」実施期間と設定**しています。

テレワークは生産性の向上、人材の確保、オフィスコストの削減など企業に対するメリットのほか、ワークライフバランスの向上、女性・高齢者・障がい者の就業促進など就業者に対してもメリットをもたらします。

弊社では、テレワーク制度の制度導入支援、テレワーク規程の作成について承っておりますので、お気軽にご相談ください。