

# 平成29年度 最低賃金の改定予定

## 注目トピックス

### 01 | 平成29年度最低賃金の改定予定

前年に引き続き大幅な最低賃金アップが予定されています。直前になって対応に追われることのないよう、人件費負担増加を試算するなど準備をしておきましょう。

## 特集

### 02 | 残業代請求が起こるメカニズム

巷で未払残業代をめぐるトラブルが頻発しています。未払残業代請求はどのようなメカニズムで起こるのでしょうか。

### 03 | 社員の健康への投資の種類

社員の健康を気遣うことは企業としてのこれからの重要な取り組み事項です。健康投資にどのような種類があるかを紹介します。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | そのマネジメントでは新入社員は すぐに辞めてしまいます！（アニモ出版）

現代の若者の多くは、仕事をする理由が明確でないとやりがいや楽しみ・誇りが持てないと主張しています。早期退職事例が多いイマドキの新入社員と良好な関係を構築し、組織への人材定着のコツを学ぶためにすべきことは何でしょうか。



## 社会保険労務士法人リプルより

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 感情面からみた残業代請求リスク

チェックシート

# 平成 29 年度 最低賃金の改定予定

前年に引き続き大幅な最低賃金アップが予定されています。直前になって対応に追われることのないよう、人件費負担増加を試算するなど準備をしておきましょう。

## はじめに

毎年10月～11月は最低賃金の改定時期です。ここ数年は10円を超す極端な上昇をしており、今年も大幅なアップが予定されています。以下、改定の予定と、最低賃金計算方法について紹介します。

## 改定の予定

今回の最低賃金改定により、大幅に上昇する予定です。都道府県ごとの予定額は以下の表の通りです。

ランク	都道府県	引き上げ 予定額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	26円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	25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	24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	22円

## 最低賃金をクリアするラインはどこか

最低賃金は時給で定められているので、時給者の場合はそのまま時給比較をすればクリアしているかどうかわかります。日給や月給で払う場合は、時給に換算して最低賃金額と比較する必要があります。比較のためには(1)所定労働時間と(2)対象となる賃金を正しく計算する必要があります。

### (1) 所定労働時間

1日8時間、週40時間(一部44時間)の「法定労働時間=所定労働時間」の場合は、年間の労働時間から月当たり

の平均を出して計算します。

例：週40時間×年間52週÷12ヶ月=173時間

法定労働時間より短い所定労働時間を定めている会社の場合は、月間の所定労働時間も少なくなります。週35時間の場合を見てみましょう。

週35時間×年間52週÷12ヶ月=151時間

### (2) 対象となる賃金

月給者などの最低賃金の計算の際、基本給に「合算する手当」と「合算してはいけない手当」があります。

合算して 良いもの	役職手当、職務手当など
合算しては いけないもの	臨時に支払われる賃金/1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)/ 残業手当・休日手当など/精皆勤手当、 通勤手当および家族手当

## 最低賃金と労働市場の関係

最低賃金が20円上昇すると、最低賃金ギリギリの月給者の給与を3,000円以上、上げなければなりません。他の社員との公平性を考えると全員の給与をベースアップせざるを得ない場合もあるでしょう。

一方で、昨今の労働市場の「売り手市場化」により、そもそも最低賃金ギリギリでは応募が少なく、止むを得ず募集の賃金をすでに上げている企業も多く見受けられます。

今後どのように人材の価値を考えるかが経営における課題になってくるのはいうまでもありません。

# 残業代請求が 起こるメカニズム

巷で未払残業代をめぐるトラブルが頻発しています。未払残業代請求はどのようなメカニズムで起こるのでしょうか。

## はじめに

電通の事件に端を発して、過重労働に対する監視、監督の目が厳しくなっています。世間の風潮も「長時間労働を許さない」というものになってきていることが肌で感じられます。それでも企業によっては危機管理が十分でなかったり、ビジネスモデルの限界があったりといった理由で残業代対策が十分にできず、新たな未払残業代請求事件が生まれています。

この「未払残業代請求」は、どのようなメカニズムで起こるのでしょうか。

## 法則

未払残業代請求は、次のような計算式によって表現できます。

$$\text{感情} + \text{情報} - \text{労務管理} = \text{未払残業リスク}$$

### (1) 感情

未払残業代請求は、法律で保護されるべき権利主張ですが、きっかけは「権利意識」というよりも「感情」であると表現した方が正確です。次に列挙したような感情的不満がある社員が企業に対して交渉力を持たない場合に、「交渉手段として法的権利の主張という方法を選ぶ」というわけです。

#### 未払残業請求ときっかけとなる感情の例

嫉妬	同僚と不公平な取り扱いを受けている、指導が公平でないと感じているなど
苛立ち	人生が思うようにいかないなど
確執	同僚や家族との人間関係がうまくいかないなど
不安	金銭不安、健康不安など
劣等感	学生時代の友人との経済格差など

この「感情」は本人の感情に限らず、配偶者や親などの感情も影響することに注意が必要です。帰りが遅い夫になり代わって妻が感情的不満を募らせることもあります。

### (2) 情報

スマートフォンの登場により、労働基準法で保障される権利の情報へリーチすることが容易になりました。試しに「残業代 請求」と検索してみてください。弁護士のサイトや、請求文書の内容証明郵便で送る方法が山ほど出てきます。

また、本人の周囲の人間関係からも情報は入ってきます。法律に詳しい友人知人、法令遵守が当然の大手企業に勤めている知り合い、過去の同僚、配偶者や親など、情報流入ルートは多様にあり、ブロックすることはほぼ不可能でしょう。

### (3) 労務管理

固定残業制度を導入したり、変形労働時間制を採用したり、休憩時間の確保やノー残業デーを行ったりする行為は、請求をされた時の支払いリスクを減らす目的で実施します。拘束時間の長いサービス業においては完璧に未払残業がない状態にすることは容易ではありませんが、無策のまましているとダイレクトに残業代リスクが降りかかってくることになるため、何かしらの対策は行うべきでしょう。

## 企業側の対策

このメカニズムのうち、(2)情報については企業がコントロールすることはほとんどできません。(3)労務管理をきちんとすることは当然行うとして、(1)感情面のケアをしなければならぬことをご理解ください。浮かぬ顔で仕事をしている社員はいないか、えこひいきをして嫉妬心を煽っていないか、経営陣と労働者の経済格差を不満に思われていないか、見直してみてもいいかがでしょうか。

# 社員の健康への投資の種類

社員の健康を気遣うことは企業としてのこれからの重要な取り組み事項です。健康投資にどのような種類があるかを紹介します。

## はじめに

平成 27 年 12 月から始まったストレスチェック義務化、働き方改革の気運、世の中の健康志向の高まりなどに伴い、社員の健康に対する投資をすることは経営判断の重要な要素となりつつあります。健康への投資にはどんな種類があって、どのくらいの費用がかかるか、またその投資に対してどのようなリターンが見込めるかを整理してみました。

## 健康への投資のパターン

社員の健康への投資は、次のようなパターンがあります。

1. 福利厚生として費用をかけて行うもの
2. 手当を支給するもの
3. 労働時間に働きかけるもの

経営目標に近づくためのリターンを最大化するよう、これらの健康投資を組み合わせることを考えましょう。

## 福利厚生として費用をかけて行うもの

法定の一般健康診断、脳ドックや婦人科系の検診などのオプション検診、医師ストレスチェック面談などの「健康異常を発見するもの」のほか、バランスのとれた食事（社食）を提供する、昼寝を推奨するために仮眠スペースを用意するなど「食生活や睡眠に働きかける」方法もあります。

種類	目的	見込める効果
健康診断 ストレスチェック	健康異常の 早期発見	・重病による社員の離脱予防 ・社員を健康に気遣う会社の 姿勢表明
社食	食生活の 改善	・成人病予防、体質改善 ・食堂での社員同士の交流
睡眠スペース	良質な睡眠	・集中力の向上 ・睡眠不足の解消

## 手当を支給するもの

健康推進のための行動に対する手当を支給することで、健康行動を促進するという方法もあります。アイデア次第でいろいろな切り口の手当ができます。実例の効果も調べつつ創設を検討してみましよう。

種類	内容	手当の目安
禁煙手当	禁煙したら一定の手当を支給する/「非喫煙者」を昇進条件にするなど	3,000 円～ 10,000 円
自転車手当	自転車通勤者に対して一定の手当を支給する	3,000 円～ 10,000 円
早朝手当	7 時～8 時の勤務に対して残業の割増率をあげる	割増率 25%～50%

## 労働時間に働きかけるもの

長時間労働が健康に悪影響を及ぼす可能性を考え、強制的に労働時間を短くするというアプローチもあります。ノー残業デーを設定したり、警備保障会社と契約して施設時間を早めたりするという環境に直接働きかける方法のほか、不採算で時間ばかりかかる仕事の受注を止めるなどの間接的な取り組みも考えられます。

種類	目的	効果
ノー残業デー/警備保障会社と契約	強制的に退社時間を早める	家族との良好な関係構築と長時間労働の軽減
取引先の選定	時間あたりの生産性の低い業務を止めて残業時間の削減をする	
管理者・上司の残業禁止	帰りにくい社風を改める	

投資と社員のパフォーマンスの維持・向上を考えながら具体的な取り組みをしていきましょう。

# そのマネジメントでは新入社員はスグに辞めてしまいます！

後藤 功太 著

単行本：224 ページ

出版：アニモ出版

価格：1,500 円（税抜）

## はじめに

現代の若者の多くは、仕事をする理由が明確でないやりがいや・楽しみ・誇りが持てないと主張しています。本書では人事定着コンサルタントとして活躍している著者によって、イマドキの新入社員を採用して育成し、会社や部署に定着させる仕組みづくりの方法が紹介されています。

## 頼るべきはネットの中に

新入社員は入社する前も入社してからも、自分が働く会社をネット検索し各種情報をリサーチしています。募集要項や会社概要のチェックはもちろんですが、特に会社の評判について敏感です。

そして、そういった評判などを投稿するサイトでは、利用者同士でのコミュニケーションが可能になっている場合があります。つまり、身近な上司ではなく見知らぬ他人に相談するといった事態が起こってしまうのです。

「入社してから、何かあったら向こうから言ってくれるだろう」という考え方は、特に今の若い人には通用しません。自ら積極的に働きかけ、相談に乗る姿勢を表すことが必要になっています

## 研修の要は関係構築

新入社員研修では、実際の業務を覚えさせたり学ばせたりする内容が多いかと思います。業務を練習させること自体は間違っていないのですが、何よりも重要なのは関係構築です。このことについて筆者は次のように述べています。

どういった職場で、どんな社員と一緒に働くのかわからな  
いだけに、不安な思いも抱えています

特に研修初日はすぐに業務に就いてもらわず「入社するま

での気持ち」について聞くこと、「どんな気持ちで働きたいのか」を再度確認することが大切です。建前や上辺だけではない有意義なコミュニケーションを実現するために、早い段階で良好な関係を築いておくべきでしょう。

「本当にこの会社で良かったのか」という不安を早急に取り除くことに尽力すべきなのはいうまでもありません。

## 認められる場をつくる

新入社員の多くは「認められたい」という感情を持っています。自分の仕事の成果を自ら評価することは難しいのですが、他人から認められた時は達成感や誇りを持てるようになります。しかし、普段と同じ1日の流れの中で丁寧に新入社員一人一人をフォローすることは難しいでしょう。そのために相応しい場として「人事評価制度の面談時」を筆者は挙げています。

人事評価制度は、給与や賞与の額に反映させるためだけの制度ではありません。私は、「部下を認めるための制度」と考えています

1対1で話ができる特別な状況さえ作ってしまえば、密接なやり取りの中で褒めることができます。「自分に関心をもってくれている、正当な評価をされている」ということが分かるので、モチベーションの維持・向上には非常に効果的な方法なのです。

現代の若者は多種多様な問題を抱えがちでその対応は困難を極めます。本書ではそんな若者に合わせた専用の対策が数多く記載されています。ご自身の会社に人材を定着させるために、ぜひ読んでいただきたい一冊です。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人リップル	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@sr-ripple.com

## 代表よりあいさつ

毎年のように最低賃金が大幅にアップしています。働き手にとっては嬉しいことですが、経営側は、固定費アップにより、利益が圧迫されることから、苦しい状況になることが想定されます。といっても求人関係は大変な売り手市場。特にサービス業、IT業界などでは深刻な人手不足であり、今後、賃金をアップしても人材がなかなか集められない状況が続き、事業の継続自体困難になるところが続出するのではないかと危惧しています。人口の減少により、労働力が低下していくことはやむを得ないとしても、そうなると、高齢者、外国人などにその労働力を求めていかざるを得ないのかもしれない。今たちまち人材不足に陥っていなくとも、5年後、10年後、社員の年齢構成がどのようになるのかシミュレーションし、先を見通した採用の必要が急務かどうかを見ておく必要もあります。

当事務所では、8/11~8/15まで夏季休業をさせていただきましたが、休業前に夏風邪を引いてしまい、完治まで約2週間程度要しました。夏の風邪は、どうしても、その間も終日冷房の効いた部屋で過ごすなどしますので、長引くのだと思います。皆様も熱中症や風邪などにどうぞお気を付けください。

平成29年9月1日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

# 感情面からみた 残業代請求リスクチェックシート

残業代請求の根底にある社員の感情的な不安材料についてチェックしてみましょう。以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	社員同士の人間関係で不安なものがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	夫婦関係がうまくいっていない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	社員の「えこひいき」を非難されたことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	パワハラまがいの指導をする上司がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	社会生活を送る上で十分な給与が支払えていない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	ギャンブルや借金をしているなど金銭的にだらしない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	最近退職した社員が権利意識の強いタイプだった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	経営陣と社員間の経済格差が著しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	昔は可愛がっていたが、最近目をかけていない社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	長時間労働が常態化しており、社員の家族から不満が出ている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **047-496-0601** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			