



1. 本年度の地域別最低賃金改定の動向

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者はその最低額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。最低賃金には、地域別最低賃金、特定最低賃金の2つがありますが、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ賃金額が定められる地域別最低賃金の各賃金額が、関係労使からの意義申し出に関する手続を経て、都道府県労働局長の決定により10月1日から10月上旬に順次発行される予定です。

改定額の全国加重平均額は901円で、全国加重平均額27円の引

上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以来最大の引上げとなります。また、最高額(1,013円)と最低額(790円)の金額差は223円(昨年度は224円)となり、平成15年以降16年ぶりの改善となります。最高額に対する最低額の比率は78.0%となり(昨年度は77.3%)、5年連続の改善です。

最低賃金は時給で定められますが、先ほど書きましたとおり全ての労働者に適用されますので、時給制のパート、アルバイトだけでなく月給制の社員も当然に適用されます。この場合は月給額を時間あたりの金額に換算し確認しますが、実際に支払われる賃金から割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除いたものが対象となります。

地域	最低賃金額 (円)	発効日
全国平均	901 (874)	
東京	1013 (985)	10.1
神奈川	1011 (983)	10.1
千葉	923 (895)	10.1
埼玉	926 (898)	10.1

2. 年次有給休暇の使用者による時季指定とは

本年4月より年次有給休暇の年5日取得が義務化され、制度のスタートに伴い本紙でも過去に詳細をお伝えしておりましたが、具体的な対応について不安を感じておられる声も未だにありますので、更に詳しくみてみたいと思います。

年次有給休暇の5日取得義務に関して踏まえておきたい基本的なことは、次のとおりです。

- ①取得義務の対象は有給付与日数が10日以上である労働者：労働日数の少ないパートタイマーは対象外になることもあります(前年度繰越分と当年度付与分の合計で10日以上になる場合も対象外です)。
- ②「1年間」は有休付与日(基準日)から起算：入社から6カ月経過した日が原則的な基準日になりますが、社内で統一の付与日を設定している場合には、その日が基準日となります。なお、入社時に一部付与・残りを後日に付与する場合には、合計付与日数が10日に達した日が基準日となります。
- ③労働者自らによる請求、労使協定による計画的有休、使用者による時季指定、で取得した日数は5日から控除(5日にカウント)することができる：なお、前年度の繰越分か当年度の付与分かで取扱に違いはありません。

「使用者による時季指定」とは取得義務化そのものの言葉ではあるものの、③に挙げるように取得義務をクリアする3つの方法の1つという見方ができます。これは会社が時季を決めて各労働者に有休取得させることですが、時季について労働者の意見の聴取義務とその意見を尊重する努力義務が定められています(労働基準法施行規則第24条の6)。つまり、有休取得に対する会社の働き掛けとしては、労使協定を締結し計画的有休とするか、意見聴取のうえ時季指定するか、のいずれかといえます。なお、既に5日取得されている場合には、この使用者による時季指定はできない点も注意が必要です。

● 編集後記 ●

8月25日(日)は社会保険労務士の試験でした。社会保険労務士試験センターのホームページによると試験に申し込みをされた方は約49,600人だそうです。全員が当日受験会場に足を運ぶわけではないので実際に受けられた方はだいたい8掛けほどでしょうか。合格率はだいたい少ない年で2%台、多い年で10%程度です。だいたい合格率を真ん中の5%とすると、今年合格される方は1,900人くらいとなります。今年の合格発表は11月8日だそうです。私も経験がありますが発表までの2ヶ月半は悶々とした日を過ごします。

編集・発行
社会保険労務士
秋山 幸子
安部 眞一
酒井 嘉孝
隅谷 泰旭
福岡 秀行