事務所通信　No.287

令和１年９月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎ 0254-22-5649(代)

◆最低賃金の改定◆

新潟県の今年度の最低賃金の改定額は**27円アップの時間額830円、発効日は令和１年10月６日の予定です。**最終的には異議申立手続きを経て決定されます。

今年度の最低賃金改定の全国的な動向は、全国加重平均で時間額901円（27円アップ）、最も高額なのは東京都の1,013円、次いで神奈川県の1,011円となり、この１都１県において時間額が1,000円を上回りました。

産業別の最低賃金については今後金額と発効日が公表されます（例年12月中に発効）



●新潟県の最低賃金の推移

年度	最低賃金	前年比	引上げ率
2019年	830円	27円	3.36%
2018年	803円	25円	3.21%
2017年	778円	25円	3.32%
2016年	753円	22円	3.01%
2015年	731円	16円	2.24%
2014年	715円	14円	2.00%
2013年	701円	12円	1.74%
2012年	689円	6円	0.88%
2011年	683円	2円	0.29%
2010年	681円	12円	1.79%
2009年	669円	0円	0.00%

新潟県の過去10年間の最低賃金の推移です。今年度の最低賃金は５年前の2014年よりも115円アップ（引上げ率16.1%）、10年前の2009年との比較では161円アップ（引上げ率24.1%）となっています。今年度の政府のいわゆる「骨太の方針」においても、「より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指す」とされており、来年度以降も年率３%程度の引上げが予想されます。

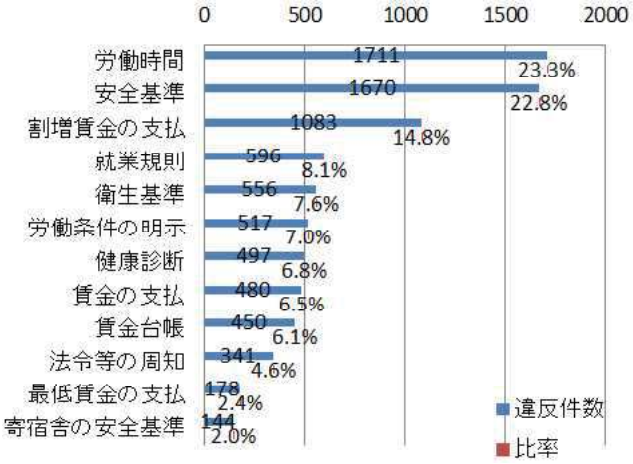


◆技能実習実施者への監督指導の状況◆

厚生労働省が公表した「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督指導、送検等の状況」によると、全国で7,334件の監督指導を実施し、70.4%に当る5,160件で法令違反が認められたとの事です。（注：実習生がいる事業場での日本人労働者に関する違反も含む）



●違反事項



①労働時間、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準、③割増賃金の支払の順に多くなっております。



●違反事例

公表している違反事例の一部を紹介します。

☆事例　長時間労働に関する情報提供を端緒に夜間に監督指導を実施

・「技能実習生が夜遅くまで働いている」との匿名の情報を端緒に、午後９時以降に事業場へ立入調査を実施したところ、実際にその時間まで技能実習生を労働させていた。
・労働時間の記録を調べた結果、直近６ヶ月間で恒常的に月80時間（最長月105時間）を超える時間外・休日労働を36協定無しに行わせていた。
・割増賃金は、１時間当たり500円だった。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/坂上洋幸 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆働き方改革に伴う「しわ寄せ」対策◆

８月に中小企業庁から、『大企業・親事業者の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』の進捗状況が公表されました。これは、中小企業への時間外労働の上限規制が令和２年４月以降適用が開始されるにあたり、中小企業が円滑に対応できるよう、大企業・親事業者からの「しわ寄せ」を防止するためのもので、以下の４つを柱としています。



１．関係法令等の周知広報

２．労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

・下請事業者から大企業・親事業者の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合には、相談情報を地方経産局に情報提供

３．労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

・労働局から管内の大企業等に対して、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施

・下請事業者に対する監督指導においては、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法違反行為等の存在が疑われる場合には、公取委・中企庁に通報

４．公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

・大企業の働き方改革に伴う下請事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公取委・中企庁が下請法等に基づき、厳正に対応

・実際に行った指導事例や不当な行為の事例（べからず集）の周知・広報の徹底

●働き方改革推進支援センターや下請Ｇメンヒアリングで把握した生の声



【中小企業が直面している課題】

①時間外労働の上限規制について

・一部の職歴が長い従業員に責任のある業務が偏っており、新入社員に成長できる業務を割り当てることができていない。（宿泊・飲食業）

・中小企業は一人の有能な社員に頼っているところがあり、その代替が効かないというところが大企業と違うところ。有能な人材を採用しようとしてもそのような人材は当社には来てくれない。（機械加工業）



②年次有給休暇の時季指定について

・数年前から、所定休日の確保のため工事を受注する際には、遠方の工事を受注することを避けてきたが、このような状況で、更に年次有給休暇の５日付与はなかなか難しい。（建設業）

・個人ごとの休暇管理表を新たに作成したが、現場のキーマンが不在だと生産が進まないという現実があり、非常に対応に困っている。（産業用ろ過装置製造業）



③人材確保・育成等について

・人手不足により新規の仕事が受注できず売り上げが伸び悩んでいる。（製造業）

・残業を減らすためには現場の無駄を無くし生産性を上げる必要があるが、それを実行できる人が工場にはいない。現場は人が足りないと嘆いている。（機械用刃物製造業）

④働き方改革に伴う「しわ寄せ」について

・元請の意向で現場を完全週休２日制にするよう求められているが、そのため、平日５日の作業が厳しくなっている。対策としての人材確保も難しい。（建設業）

・納期は変わらないが、依頼される内容が今までとは違って設計工程込みの仕事が増えている。（機械加工業）

・４月以降担当窓口からの発注書が遅れている。これにより実質、短納期となってしまい残業での対応となっている。それでも納期までの完成が難しいものは断るようにしているが、転注されるのではないかと不安がある。（工業用ゴム製品製造業）

☆労働力の減少で、本来は市場原理により進行していくはずの流れを働き方改革関連法等で急加速され、多くの企業が対応に苦慮しています。

■ 拾い読みの読書

人生の結論

著　者：　小池一夫（漫画原作者・『子連れ狼』等）
出版社：　朝日新書　　810円＋税

ツイッターフォロワー90万人が感動した奇跡のメッセージ

P34　僕が、固く心に決めているのは「人からの伝聞や噂で人を嫌いにならない」ことです。人の話しには必ずその人の主観が混じります。・・・人を好きになることぐらい、人を嫌いになることぐらい、自分一人で決めるのです。

P77　自分の仕事のスキルを快く下へ譲る・・・自分の今までの経験と新しい世代から学ぶことを両輪として前へ進むのです・・・仕事に関してケチになっては、絶対にいけません。教えることがいちばんの勉強ということなのです。

P89　小林一三のよく知られた言葉・・「下足番を命じられたら、日本一の下足番になってみろ。そうしたら、誰も君を下足番にしておかぬ」

P122「妬み、そねみ、やっかみ、世間ではそんな感情が溢れかえっています。しかし「人と比べない」、この一点で人生は随分と変わります。「自分にないものを求めない」とういうあきらめが大事なのです・・・上手にあきらめるのです。

P169「日々の生活から幸せを見出す能力」を磨くこと。これはとても大事な能力です。「日々の生活から不満ばかりを見出す能力」が高い人になっては、人生がつまらなくなってしまいます。・・人生がつまらない者は他人を見下し始めます。自分の人生がつまらない者は、人の粗ばかりが見えます。

P226　年を重ねることの喜びの一つに、「自分の可能性が少なくなる」ことがあります。若い頃は、自分の可能性の多さと、それに追いつかない自分自身に苦しみますが、年をとると、できることが限られてくるので少ない可能性に集中することができます。

■ ９月のミニミニ・セミナー

『給与計算（基礎編）』

▲　時間外、深夜、休日等の割増賃金を中心に解説します。
▲　令和元年9月12日（木曜日）
　　午後１時30分～３時00分
▲ 講　師：弊所ｽﾀｯﾌ　島影由美子
▲ 会　場：篠田パートナーズ事務所・会議室
▲ 対　象：企業経営者及び人事担当者
▲ 定　員：先着10名
▲ 受講料：無料
▲ 申込み：当事務所までご連絡下さい。

★１０月の予告★

『ハラスメントとは？』

▲ 類型別にハラスメントの基礎知識や事例を解説します。
▲ 令和元年10月11日（金曜日）午後1時30分～
▲ 講　師：弊所ｽﾀｯﾌ　平野　聖士
▲ 会　場：篠田パートナーズ事務所・会議室

■ 絵手紙通信



今年のお盆は、猛暑でした。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (287号)

■ 弘前へ (R1.8.1)

▲演歌のヒット曲に北を歌うものが多いのは、高度成長時代に都会に出た多くの東北地方の出身者が、故郷への郷愁にかられるからだというが、確かな目的もなく旅に出たいと思う時、私も北へ向かうことが多い。

▲今回も、次の週末は雨としていた週間天気予報が晴れマークに変わったのを見て、急遽、行く先を「弘前」と定め、金曜の朝、羽越本線・いなほ１号、秋田で五能線・快速リゾートしらかみ５号に乗り換えて18:58分に弘前に辿り着いた。

▲電車は、豊作を予感させる北越後の深緑の稲の海の中を走り、名勝・笹川流れからは青白く粟島が霞み、程なくしてブルーシートに覆われた屋根に一月前(ひとつき)の地震を想起した。庄内に入り、だだちゃ豆の畝と日照不足の影響か黄色味を帯びた稲が風になびき、鳥海山の雪渓が山肌を覆う。窓辺には、琥珀色のミニボトル。乗り換えの秋田では、学生時代の友人を呼び出し、ビールと秋田の冷酒で再会を祝ったりもした。

▲車中からの酔いも、夜になれば別腹。弘前の居酒屋で郷土料理に地酒「六根」を合わせ、すっきりと目覚めた翌日は、周遊バスで奥入瀬、十和田湖を往復し、夜は、スマホ検索で見つけた「一休寿司」で「豊盃」「じょっぱり」を堪能。最終日は、午後の出発までバス、徒歩、タクシーを駆使し、三十三ヶ寺が並ぶ「禅林街」を歩き、長勝寺で手を合わせ、弘前城を散策後、古風な門構えの老舗蕎麦屋「高砂」の「天ざる」に舌鼓。

▲帰路の電車は静かに読書で過ごし、年初来の慌ただしさを暫し忘れた北への旅だった。

■ 働かせ方改革 (R1.8.20)



▲『求人難、競合他社との熾烈な戦い、受注先からの無理難題、さりとて改善資金に余裕なし・・そんな中で、国は、残業させるな、有給休暇を取らせろ、格差を是正せよ、最低賃金は大幅アップする・・中小・零細企業は消えろというのか！』との愚痴も聞こえる。

▲それでも各社は、有給休暇の管理体制を整え、労働時間管理ソフトを新調し、残業時間の削減、ハラスメント防止研修等、法改正に適応すべく涙ぐましい努力をしている。

▲そもそも、『働き方改革』は、少子高齢化による人手不足や低い労働生産性にも因るという長時間労働～過労死問題を背景に、「長時間労働の是正」「正規・非正規間の不合理な格差解消」「柔軟な働き方の実現」が三本柱である。

▲しかし、単に法令遵守するのみでは売上減少、コストアップを招きかねず、それに見合う以上の労働生産性の向上を同時に図らなければ、近々経営を大きく圧迫すること必定である。

▲ならば、労働生産性アップへの究極の取り組みは、価格決定権を持つ製品、商品、サービスの開発を目指す「儲かる仕組みの再構築」。これには資金、人材、時間に執念を要する。

▲一方、経営者、リーダーが組織の方向性（理念＋目標＋戦略）を明確に社員に示し、納得、共有の下、社員一人一人が自律、集中して働く「働かせ方の改革」への取り組みは金もかからず、すぐにでも始められる策である。

▲何れにせよ、今までのことを、今までの方法でやっていては、企業の体力を消耗させること確実であり、一時も早く手を打たなければならない。