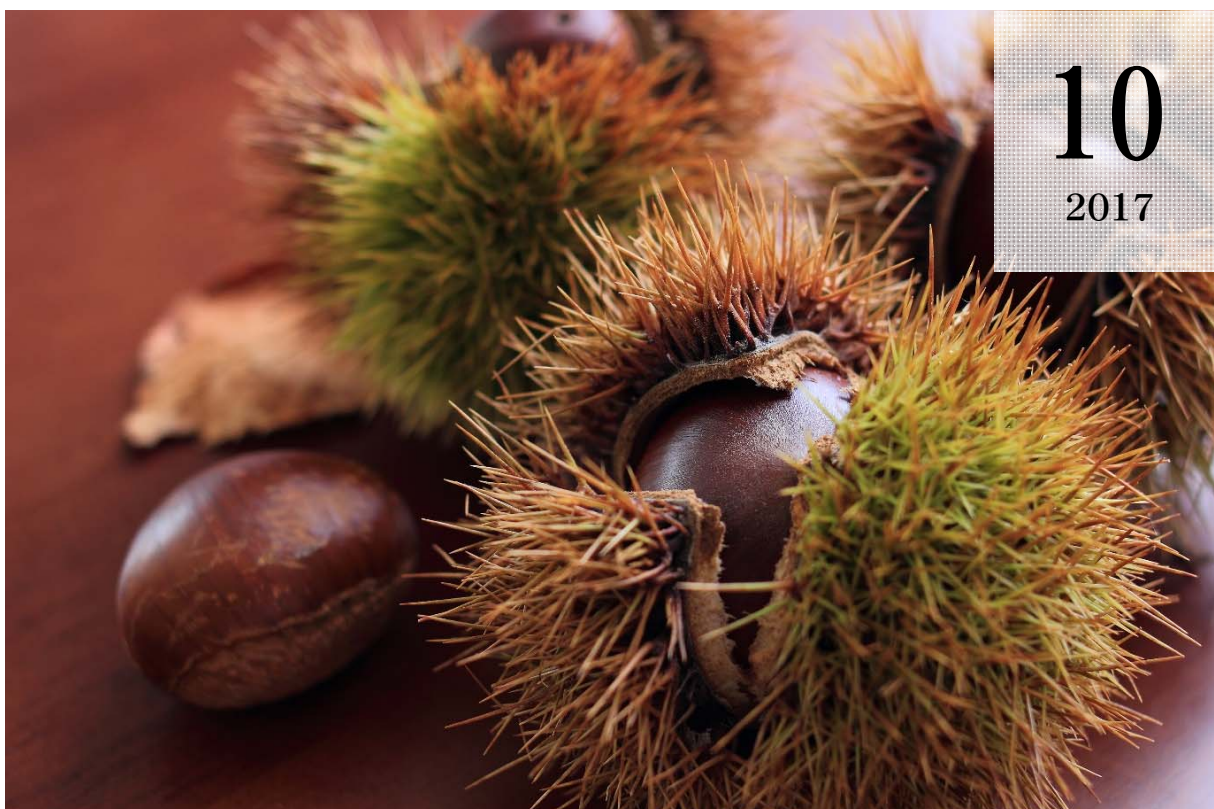


【ビジストNews！】

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のこと。2020年の東京オリンピックが楽しみですね。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



今年も大幅な引上げとなる 最低賃金

平成29年3月28日に策定された「働き方改革実行計画」では、最低賃金について年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ上げていくとしています。その結果として、全国加重平均が1,000円になることを目指すとされました。今回は、平成29年度の地域別最低賃金を確認しておきます。



1.最低賃金の種類と改定タイミング

賃金については、毎年度、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業にはその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、毎年10月頃に「地域別最低賃金」が改定されることになっています。平成29年度についても全都道府県の「地域別最低賃金」が出揃いました。

2.平成29年度の 地域別最低賃金と発効日

平成29年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりとなっています。すべての都道府県で21円以上の引上げとなりました。

昨年に引き続き大幅な引上げが行われていますので、採用募集時の賃金を上げる等により、社内の賃金バランスが崩れていないかも確認しておきましょう。

表 平成29年度の最低賃金（単位：円）

都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日	都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後				改定前	改定後		
北海道	786	810	24	平成29年10月1日	滋賀	788	813	25	平成29年10月5日
青森	716	738	22	平成29年10月6日	京都	831	856	25	平成29年10月1日
岩手	716	738	22	平成29年10月1日	大阪	883	909	26	平成29年9月30日
宮城	748	772	24	平成29年10月1日	兵庫	819	844	25	平成29年10月1日
秋田	716	738	22	平成29年10月1日	奈良	762	786	24	平成29年10月1日
山形	717	739	22	平成29年10月6日	和歌山	753	777	24	平成29年10月1日
福島	726	748	22	平成29年10月1日	鳥取	715	738	23	平成29年10月6日
茨城	771	796	25	平成29年10月1日	島根	718	740	22	平成29年10月1日
栃木	775	800	25	平成29年10月1日	岡山	757	781	24	平成29年10月1日
群馬	759	783	24	平成29年10月7日	広島	793	818	25	平成29年10月1日
埼玉	845	871	26	平成29年10月1日	山口	753	777	24	平成29年10月1日
千葉	842	868	26	平成29年10月1日	徳島	716	740	24	平成29年10月5日
東京	932	958	26	平成29年10月1日	香川	742	766	24	平成29年10月1日
神奈川	930	956	26	平成29年10月1日	愛媛	717	739	22	平成29年10月1日
新潟	753	778	25	平成29年10月1日	高知	715	737	22	平成29年10月13日
富山	770	795	25	平成29年10月1日	福岡	765	789	24	平成29年10月1日
石川	757	781	24	平成29年10月1日	佐賀	715	737	22	平成29年10月6日
福井	754	778	24	平成29年10月1日	長崎	715	737	22	平成29年10月6日
山梨	759	784	25	平成29年10月14日	熊本	715	737	22	平成29年10月1日
長野	770	795	25	平成29年10月1日	大分	715	737	22	平成29年10月1日
岐阜	776	800	24	平成29年10月1日	宮崎	714	737	23	平成29年10月6日
静岡	807	832	25	平成29年10月4日	鹿児島	715	737	22	平成29年10月1日
愛知	845	871	26	平成29年10月1日	沖縄	714	737	23	平成29年10月1日
三重	795	820	25	平成29年10月1日					



育児休業からの復帰等をスムーズにする 「育休復帰支援プラン」とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では育児休業取得者に対し、日常的な連絡をほとんど取っていません。今回、改正育児・介護休業法が10月に施行されることに伴い、このような対応でよいのかと不安に思っています。



総務部長



社労士

なるほど。特に女性の育児休業取得者は、産前産後休業を含めると1年以上職場を離れるケースが多いと思いますので、円滑な育児休業からの復帰に向けてフォローが必要だと思います。

やはりそうですよね。具体的にはどのようなことが考えられますか？



厚生労働省が公開している「育休復帰支援プラン」が参考になると思います。この育休復帰支援プランとは、従業員の円滑な育児休業の取得と育児休業後の職場復帰を支援するために策定するプランのことです。プランを策定・実施することで、従業員が安心して育児休業を取得し復帰できるようにしようという考えのもと、作成するものとなっています。



いまのお話をお聞きすると、育児休業中には定期的に連絡を取り、復帰の前には面談をするといった内容になるのでしょうか。



もちろんそのような内容も盛り込みますが、もう少し長期的、具体的な視野に立っており、育児休業前には引継書を作成し、どのように引継を進めるかといったことや、育児休業中の職場の状況について伝えた方がよい内容を決めておくこととなります。なお、育児休業を取得する従業員が女性の場合には、産前産後休業の取得を前提としたプランを考えるようになっています。プランの策定に当たっては、厚生労働省から公開されている育休復帰支援プラン策定マニュアルが参考になるでしょう。



ところで、このプランの策定は法令で義務化されているものなのでしょうか。



いいえ、義務化はされていません。ただし、数年前からプランの策定が重要視され、両立支援等助成金のコースの1つにもなっています。人材不足感が高まる中、育児を理由とした離職を防ぐためには、助成金の支給の有無に関わらず、プランを策定していった方がよいでしょう。ちなみに、このようなプランの策定は従業員の介護に関するものも厚生労働省から出ています。



確かに会社が従業員の育児や介護に関する状況を何も把握せずに、離職という選択をする状況は避けたいですね。当社でもプランの策定を検討したいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

1. 円滑な育児休業の取得と育児休業後の職場復帰を支援するための、支援プランの策定が推進されている。
2. プランの策定に当たっては、厚生労働省が公開するマニュアル※が参考になる。
3. 中小企業に対しては、両立支援等助成金が活用できる。

※ [参考] 厚生労働省「育休復帰支援プラン策定のご案内」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>



ストレスチェック制度 8割強の事業場で実施

平成27年12月より従業員50人以上の事業場（※）について、ストレスチェックの実施が義務付けられました。厚生労働省より今年7月にこのストレスチェックの実施状況が公表されたため、確認をしておきましょう。
※従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務とされています。



1. ストレスチェックの実施状況

ストレスチェック制度とは、企業が従業員に対して、1年以内ごとに1回、医師・保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施する仕組みです。ストレスチェックを実施した後は、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を所轄労働基準監督署に提出することが義務付けられています。

今回発表された実施状況は、この労働基準監督署への報告書の内容をとりまとめたもので、平成29年6月末現在で、報告書の提出があった事業場は全体で82.9%となっています。この報告書は、事業場の事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないとされていますが、ストレスチェックを実施したものの、報告書の提出を漏らしているケースが見受けられることから、確実に提出しておきましょう。

2. ストレスチェックの受検状況

このストレスチェック制度は、従業員にストレスチェックの受検の機会を与えることを企業に義務付けたもので、実際にストレス

チェックを受検するか否かは従業員の判断に委ねられています。今回の実施状況において、ストレスチェックを受けた従業員の割合は78.0%で、約8割が受検しているという状況となっています。これに対し、ストレスチェックを受けた従業員のうち、医師による面接指導を受けた従業員は0.6%と、かなり少ない割合になっています。

3. 集団分析の実施状況

このストレスチェックは集団分析を行うことが努力義務となっています。これは、職場や部署単位など個人が特定されない人数規模の単位で、ストレスチェックの結果を集計・分析し、改善に活かすことを目的としています。今回の実施状況の中で、この集団分析を実施した事業場の割合は78.3%となっており、事業場規模で見ると以下のように事業場規模が大きくなるほど、集団分析を実施した割合が高くなっています。

50～99人	76.2%
100～299人	79.7%
300～999人	83.6%
1,000人以上	84.8%

ストレスチェック制度は、従業員自身にストレスへの気づきを促し、また集団分析を活用して職場環境を改善する必要がある職場や部署があれば原因を探って対策を行い、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的にしています。そのため、できるだけ多くの従業員が受検するように案内を行い、予防に向けた取り組みをしていきましょう。