

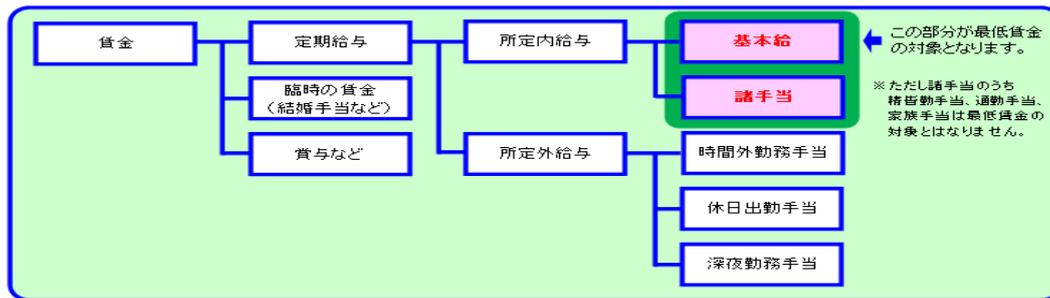


平成 29 年度の全国地域別最低賃金時間額が確定しました。

今月の事務所だよりでは、主要都市部と中国地方の最低賃金時間額を抽出して掲載します。最低賃金をクリアしているかの判断方法をあわせて掲載しますので、参考にしてください。

主要都市部と中国地方の最低賃金額

都府県名	確定額	県名	確定額
東京都	958 円	鳥取県	738 円
愛知県	871 円	島根県	740 円
大阪府	909 円	岡山県	781 円
福岡県	789 円	広島県	818 円
		山口県	777 円



【最低賃金額以上かどうかを確認する方法】

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

- 時間給制の場合  
時間給 ≥ 最低賃金額(時間額)
- 日給制の場合  
日給 ÷ 1 日の所定労働時間 ≥ 最低賃金額(時間額)  
ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、  
日給 ≥ 最低賃金額(日額)
- 月給制の場合  
月給 ÷ 1 箇月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額(時間額)
- 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合  
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。
- 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合  
例えば、基本給が日給制で、各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。

【月給制の場合の換算方法 1 : ○○県で働く A さんの場合】

基本給	120,000 円
職務手当	30,000 円
通勤手当	5,000 円
時間外手当	35,000 円
合計	190,000 円
労働時間/日	8時間
年間労働日数	250 日
○○県の最低賃金	850 円

○○県で働く労働者 A さんは、月給で、基本給が月 120,000 円、職務手当が月 30,000 円、通勤手当が月 5,000 円支給されています。また、この他残業や休日出勤があれば時間外手当、休日手当が支給されます。M 月は、時間外手当が 35,000 円支給され、合計が 190,000 円となりました。

なお、A さんの会社は、年間所定労働日数は 250 日、1 日の所定労働時間は 8 時間で、○○県の最低賃金は時間額 850 円です。

A さんの賃金が最低賃金額以上となっているかどうかは次のように調べます。

- A さんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されませんので、  
 $190,000 \text{ 円} - (5,000 \text{ 円} + 35,000 \text{ 円}) = 150,000 \text{ 円}$
- この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、  
 $(150,000 \text{ 円} \times 12 \text{ か月}) \div (250 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間}) = 900 \text{ 円} > 850 \text{ 円}$  となり、**最低賃金額以上**となっています。

# SATO'S NEWS LETTER

2017 年 10 月号  
(No.95)

## CONTENTS

- 平成 29 年度の全国地域別最低賃金時間額が確定しました。 .....P.1
- 障害者初回雇用奨励金 .....P.2
- 労災とパワーハラスメント .....P.3
- 過労死等防止キャンペーン .....P.4
- 人事労務ニュース .....P.4
- スタッフ紹介 .....P.4

## 10月の社会保険労務と税

### 10月10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

### 10月31日

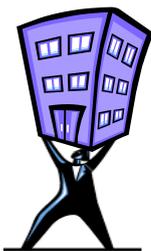
- 道府県民税・市町村民税の納付
- 個人事業税の納付
- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 外国人雇用状況の届出

## 公式 Facebook ページ開設



いいね!

## 助成金情報



## 障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)のお知らせ

～始めて障害者を雇用する中小企業に対して助成するものです～

### 「障害者初回雇用奨励金」

障害者雇用の経験のない中小企業（労働者数 50～300 人）において、障害者を初めて雇用し、法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

**支給要件：** 下記（1）の対象労働者を、（2）の条件により雇入れて、（3）の要件を満たした場合に支給することができます。

- （1）対象労働者 障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者）で、雇入れ日現在において満 65 歳未満である「求職者」
- （2）雇入れ条件 ①ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇入れること  
②常時雇用する雇用保険一般被保険者として雇い入れ、本奨励金の支給後も継続して相当期間（2 年以上）雇用することが確実であると認められること
- （3）満たすべき要件 1 人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から 3 ヶ月後までに、雇い入れた対象労働者数が法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること

【参考】法定雇用率達成のために必要な対象労働者数（障害者雇用促進法）

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
50～100 人未満	1 人	200～250 人未満	4 人
100～150 人未満	2 人	250～300 人未満	5 人
150～200 人未満	3 人	300 人	6 人

**支給額：** 1 2 0 万円

### 受給手続き：

雇入れ完了日（法定雇用率を達成した日）の直後の賃金締切日の翌日から起算した 6 ヶ月後の翌日から 2 ヶ月以内に「障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）支給申請書」に必要な書類を添えて、管轄の労働局へ支給申請する

その他、要件がございますので、詳しくは社会保険労務士法人サトーまで

## ◆ 職場のパワーハラスメント対策できてますか? ◆

ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給件数が高水準で推移しています

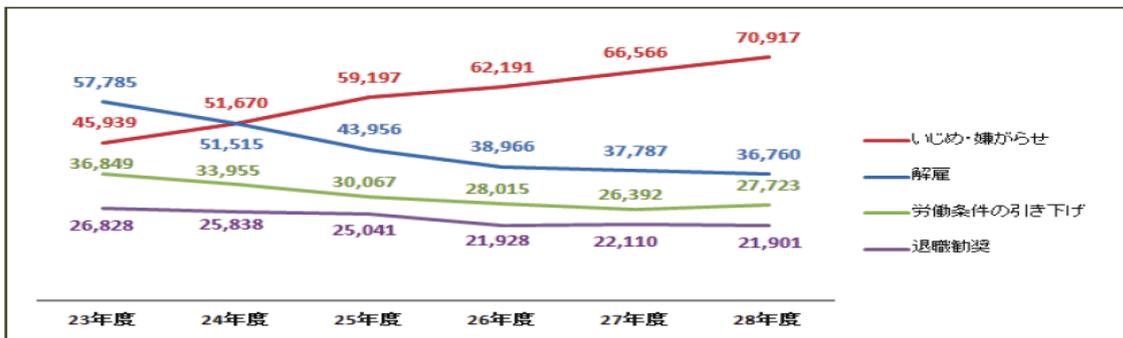
### 精神障害の労災補償状況

出典:厚生労働省 脳・心臓疾患と精神障害の労災状況

	26年度	27年度	28年度
精神障害の労災補償支給決定件数	497	472	498
嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	69	60	74
上司とのトラブルがあった	21	21	24
同僚とのトラブルがあった	2	2	0
部下とのトラブルがあった	0	1	1

### 個別労働紛争の相談内容の件数の推移

出典:厚生労働省 平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況



### パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

出典:厚生労働省

平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査



### パワーハラスメント対策の意義

- 1 パワハラを受ける事により、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を喪失し、心の健康を悪化させ、休職や退職に至る場合もあります。
- 2 仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねません。
- 3 パワハラを行った人も、職場の業績の悪化や社内で自身の信用の低下をもたらし、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることになります。
- 4 企業が裁判によって使用者責任を問われることもあり、イメージダウンにつながりかねません。
- 5 パワハラに取り組むことで、上記の損失だけでなく一人一人の尊厳や人格が尊重される職場づくりが、職場の活性化につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献します。

※ご不明な点、パワーハラスメント予防についてサトーまでお問い合わせください

