

《発行者》 協同組合 愛知労務協会  
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



## 目次

1. 改正情報
2. WLB制度の  
定着に向けて
3. 所長コラム

## 1. 改正情報

### ■ 最低賃金額が改定

愛知地方最低賃金審議会は、愛知労働局長に対し、愛知県最低賃金を「時間額800円に引き上げることが適当である。」という答申を行いました。これを受けて、愛知労働局長は答申内容の公示等所要の手続きを経て、以下のとおり改正決定を行いました。

平成26年10月1日から  
時間額**800円**  
(従来の780円から20円引き上げ)

愛知県内の事業所の使用者は、上記の額より低い賃金で労働者（臨時・パート・アルバイト等を含む全ての労働者）を使用することはできません。仮に、この額より低い賃金を定めていても、法律により無効とされ、最低賃金と同額の定めをしたものとみなされます。

#### 【留意事項】

- ・ 派遣労働者については、派遣先事業場に適用される最低賃金が適用されます。
- ・ 一部の業種については別途特定（産業別）最低賃金が適用されます。
- ・ 精神や身体の障害により著しく労働能力の低い者、断続的労働に従事する者等には、愛知労働局長の許可を条件とする最低賃金の減額特例制度があります。

#### 【最低賃金の算出に関する注意】

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られます。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。

- ・ 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・ 1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ・ 時間外労働に対する賃金
- ・ 休日労働に対する賃金
- ・ 深夜労働に対する割増賃金
- ・ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

#### 【最低賃金との比較】

最低賃金は時間額によって定められている為、月給制や日給制の場合は下記の計算で時間額を比較します。

##### ●月給制

基本的賃金 ÷ 1月の所定労働時間数（年間平均） ≥ 最低賃金

##### ●日給制

基本的賃金 ÷ 1日の所定労働時間数 ≥ 最低賃金

## 2. WLB制度の定着に向けて

### ■ 制度定着に向けての取組事例

#### 【3】社員による働き方の見直し

##### ②タイム・マネジメントを行う

育児や介護、自身の成長や休養のための時間を創出するためには、仕事の生産性を高めてメリハリをつけて働くことが重要です。業務時間を見積もり、テキパキと効率良く仕事が行えるよう、タイム・マネジメントのスキルを身につけられるようにしましょう。



タイム・マネジメントのスキルを身につけるには、次のような方法があげられます。

- ・ 仕事の棚卸し
- ・ タイムマネジメント研修への参加
- ・ 業務スケジュールの作成  
など

#### ■セミナーをきっかけとした意識の浸透

時間管理や効率化についてのやり方は部署単位で違うこともあり、意識浸透を目的としたセミナーを部署単位で実施している。セミナーでは、効率的に仕事をすると「エンドを決めてそれまでに同じ成果を出すこと」と説明し、考えるきっかけとしている。

(証券/1,000人以上)

#### ■育児との両立を図る先輩を参考に、自分自身の働き方を見直す

所属するチームの先輩が育児休業復帰後、短時間勤務制度を利用して仕事をしている姿を見て、『自分が17時半で帰宅するとしたら、どのように働いてどんな付加価値を出せるだろうか』と、常日頃考えて仕事を進めるようになった。

(がん具製造業/301人以上999人以下)

## 3. 所長コラム

### ■ 特別休暇



特別休暇は、その給与の取扱いについて記載されていないことも多くみられます。有給だと思って取得したら実は無給で、後になってトラブルになった、なんてことも…。法律で義務化されたものではないからこそ、明確なルールが必要になるでしょう。

社長 『磯野くん、遅くまで頑張ってるね！結婚することが決まると変わるね！頑張るのも結構だが、結婚式の準備もあるだろう。早く帰りなさい。』

磯野 『ありがとうございます。でも、9日間もお休みをいただきますし、仕事を済ませておかないと…。』

社長 『何？9日間？そんなに休むのか？』

磯野 『ええ、就業規則を見たら7日間と書いてあったので、土曜と日曜も含めて9日間お休みをいただきます。』

社長 『7日間というのは土曜日と日曜日を含んでいるはずなんだけど…。』

磯野 『そんなこと今さら言われても…。』

会社が自由に決められる、法律に拘束されない特別休暇。トラブルを避けるために細かく定めておくことが必要です。本人が結婚したときなど、ただ「7日間」とではなく「継続した7日間」などと記載することが必要です。

挙式後3年経ってから「まだ特別休暇取ってないので7日間休みます」なんて言われたら？どうします？