

NEWS LETTER

電通事件は、予想通り一回で結審しました。少額の罰金刑である事が判っている以上、会社としては争い続ける意味も意思も当初から全くなかったのです。処で本件の本質は、過重労働がメインテーマではなく実は全く別の所にあるという見方があります。現行憲法により、軍事行動の手足が縛られた状態では朝鮮半島有事に対処できない上、一部のマスコミが平和憲法護持の論陣を張り世論も同調している。反戦報道を封じ込めたい当局は、広告収入 = 相手の糧道 = を断つ兵糧攻めに出て、その兵糧をほぼ一手に引き受けてきた電通を狙い撃ちにした - という、何とも恐ろしい筋書です。

10

2017



今年も大幅な引上げとなる 最低賃金

「育休復帰支援プラン」で
育児休業からの復帰が円滑
に -

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

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引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>