



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 最低賃金1000円時代到来 東京1013円 長野848円

中央最低賃金審議会の小委員会は2019年度の最低賃金（時給）の目安を全国平均で27円引き上げ、901円にすると決定しました。全国平均が900円を突破するのは初となります。もっとも高い東京は1013円、もっとも安い鹿児島は787円となっています。東京など大都市圏では時給1000円弱でアルバイトを集めることはもはや現実的ではなくなっていますが、地方では、最低賃金での求人は多く、人口が密集する都市部と地方の格差が大きくなっています。
(朝日新聞、日経新聞引用)

全国の最低賃金

- 1000円台
- 900円台
- 800円台
- 700円台

全国平均
901円

北海道	861	秋田	788	青森	788
山形	789	岩手	788	山梨	837
石川	832	新潟	829	宮城	824
富山	848	福井	829	福島	798
山梨	828	長野	848	茨城	849
島根	790	岐阜	851	群馬	835
鳥取	788	愛知	926	埼玉	926
徳島	792	京都	909	千葉	923
香川	818	大阪	964	東京	1013
福岡	840	和歌山	829	神奈川	1011
山口	828	三重	873		
広島	871	奈良	837		
岡山	833	滋賀	866		
兵庫	898	徳島	792		
福井	829	香川	818		
佐賀	788	愛媛	790		
長崎	788	高知	788		
熊本	788	鹿児島	787		
鹿儿島	787	沖縄	788		

(単位=円)

「日本人の勝算」—人口減少高齢化×資本主義

近年は、最低賃金の引き上げが「世界の常識」となりつつあります。そこで、最低賃金に関連したとても面白い本をご紹介します。

「日本人の勝算」では最低賃金引き上げの成功例としてイギリスが紹介されています。

イギリスは1999年に最低賃金制度を導入しました。1999年から2018年まで、毎年平均4.17%も最低賃金が引き上げられ続けました。この間、最低賃金は2.2倍になったにもかかわらず、インフレには大きな悪影響もなく、生産性が上昇。2018年6月の失業率は4.0%で、1975年以降の最低水準です。1971年から2018年までの平均である7.04%を大きく下回っています。



日本はGDP世界第3位の経済大国なのに、生産性は先進国最低、労働賃金も先進国最低。この本では、なぜ、このようなことになるのかを世界中の論文からデータを引用しつつ、解説しています。

この本の核心は、日本の人口の大幅減少、急速な少子高齢化の中で、今までのような人口増によるGDP増は不可能であるため、GDPを上げながら現在の社会政策を維持するためには「最低賃金を上げ生産性を向上させる」ことを提案しています。もしそうしなければ早晩、日本経済と年金制度などの社会保障制度は崩壊するだろうとまで言及しています。

そこで、イギリスで導入された最低賃金の引き上げを日本でも導入することによってこれを実現できると言っています。それを裏付ける数々のデータや論文を引き合いに、非常に論理的に説明されていてとても面白く、目からウロコの数々です。

これまでは生産性が高くなることで所得水準が上がり、最低賃金も引き上げられてきました。最低賃金の上昇は、生産性向上の結果でした。つまり最低賃金が事後的に決まるという考え方でした。今はまったく逆の発想で、最低賃金を「経済政策」と位置づける傾向が強くなっています。「生産性と最低賃金に強い相関関係があるのであれば、最低賃金を引き上げたら、生産性も向上させられるのではないかと考え始めたからです。

最低賃金が上がることによって人件費が増えると、経営者は対応せざるをえなくなります。会社のビジネスモデルを変えて、生産性を高めなければなりません。最低賃金で働く人を多く抱える生産性の低い企業ほど大きな影響を受けます。

■主な提言

- ・輸出をしていない企業はしている企業に比べて圧倒的に生産性が低い
 - ・小さい企業が多すぎるのが日本の生産性の低さの最大の要因
 - ・最低賃金で働いている人の消費性向が最も高く、最低賃金の引き上げはもっとも生産性の高い企業をターゲットにしつつ底上げ効果がある
 - ・人材評価が世界第4位なのに最低賃金が低く生産性も低いのは無能な経営者や国民の甘えが原因だ
 - ・こんな小さい連邦制でもない日本で自治体ごとに最低賃金を定めているのは異常
- 少子高齢化が猛スピードで進む日本がそれをどう乗り切ればいいのかを提言した骨太の1冊で、オススメです。



マンスリーピックアップ

「パワハラ防止法」成立

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止を義務付ける関連法が 2019年5月29日参院本会議で可決、成立しました。

これまで明確な定義がなかったパワハラを「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」などと明記されました。その上で、パワハラ防止策をとることを企業に義務づけます。従わない企業には、厚生労働省が改善を求め、それにも応じなければ、厚生労働省は企業名を公表する場合があります。また、企業には相談窓口の設置など新たに防止措置を義務付けることになりました。

働きやすい環境づくりに向けて制度が作られるなか、企業はパワハラ対策にどう対応すればいいのでしょうか。

パワハラの種類とは

厚労省のホームページによると「**同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為**」と定義されています。



① 身体的な攻撃



② 精神的な攻撃



③ 人間関係からの切り離し



④ 過大な要求



⑤ 過小な要求



⑥ 個の侵害

- ① 身体的な攻撃→ 暴行・傷害
- ② 精神的な攻撃→ 脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言
- ③ 人間関係からの切り離し→ 隔離・仲間外し・無視
- ④ 過大な要求→ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤ 過小な要求→ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり仕事を与えない
- ⑥ 個の侵害→ 私的なことに過度に立ち入る

パワハラ被害者は加害者に慰謝料を請求できる場合もあります。また会社に対しても責任を追及できる場合もあります。しかし、業務上、部下を指導することは必要なことなので、厳しい指導だったとしても、そのすべてがパワハラと判断されることはありません。上司として厳しい言葉をかけることも、時には必要なことです。

最近では「ミスを叱っただけ」「能力不足の社員を指導しただけ」という場合でも、パワハラだと指摘を受けることもあることでしょう。しかし、だからといって業務上必要な指導が全てすべてパワハラになると思い込み指導ができなくなってしまっは、本末転倒といえます。

ここで判例を紹介したいと思います。

ゆうちょ銀行事件（徳島地判平30・7・9）

パワハラを受けて自殺したとして、遺族が会社に損害賠償を求めた裁判。徳島地裁は、頻繁なミスに対する叱責で、発言内容も指導の範囲内とした一方2年間で体重が15キロ減るなど体調不良は明らかで人間関係に起因すると判断。本人から相談がなくても配慮不要とはいえ、異動など環境の改善を怠り安全配慮義務違反として会社に約6千万円の賠償を命じました。

この職場では被害者の社員に対し、上司らが強い口調の叱責を繰り返しており、名前を呼捨てにするなど指導としては相当性に疑問があると裁判所も判断しています。しかし、部下の書類作成のミス指摘し、その改善を求めることは上司の責務です。叱責が結果的に日常的に継続したのは被害者社員が頻繁に書類作成上のミスを生じたためです。具体的な上司らの発言内容について人格を非難したとまでには至らなかったのです。以上から、叱責が業務上の指導の範囲を逸脱して、社会通念上違法なものではないと判断されました。ただし、会社の安全配慮義務については違反と判断されました。業務上必要な指導の範囲内であれば違法ではないという明確な判断でした。（野口）



いよいよ梅雨明けです。年長の我が子が通う保育園では夏祭りが終わり、次は運動会へ向けて竹馬の練習が始まります。毎年、年長さんは竹馬に乗る競技があり、まず自分の竹馬を作る所から始まります。割れ防止で竹にビニールテープを巻くのですが、自分の好きな色のテープやシールを貼るので、各々の個性が光る



自分だけの竹馬が出来上がります。竹馬に乗ると、運動神経の発達にとっても良い効果がある様です。腹筋や背筋が自然と鍛えられ、体のバランスを取り、どう動けばいいか試行錯誤することで、脳も活性化するそうです。さらに、楽しんで練習することで効果も高まるそうです。一カ月で乗れるようになるのか不安ですが、一度しかないこの時を親子で楽しみながら絆を深める時間にしたいと思います。（矢澤）