

最低賃金、しっかりチェックウーッ!!

853

令和4年10月8日から長崎県の最低賃金が時間額
昨年の時間額より32円のアップとなりました。

各事業主におかれましては、労働者に対し、最低賃金以上の賃金を支払っているかどうか、各労働者におかれましては、最低賃金以上の賃金をきちんと支払ってもらっているか、再度ご確認くださいませようようお願い申し上げます。

(1)最低賃金制度とは？

働く全ての人に賃金の最低額を保障する制度で「最低賃金法」により定められています。年齢やパート・アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、全ての労働者に適用されます。



最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>

WEBで確認!

最低賃金制度

検索

(2)チェックの方法は？

最低賃金額以上となっているか、確認してください。
チェックしたい賃金を時間額にして、最低賃金額と比較してください。



① 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額(時間額)

② 日給の場合

日給 \div 1日の平均所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

③ 月給の場合

月給 \div 1ヶ月の平均所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

11月の月間 パート1

過労死等防止啓発月間



労働時間の現状を見るといまだに長時間労働の実態が認められるほか、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災支給決定件数も高止まりで推移しています。長時間労働は、疲労の蓄積をもたらし、脳・心臓疾患の発症の危険性を高めます。

そこで、厚生労働省では、11月に『過重労働解消キャンペーン』を実施し、労使の主体的な取組促進、過重労働が疑われる企業への監督指導、過重労働解消に関する相談窓口を設置することで、過重労働の解消に向けた取組を全国一斉的に展開します。

事業主の方は、過重労働による健康障害防止のために、過労死等とその防止に対する理解を深め、「過労死ゼロ」の社会を目指しましょう。事業者の方は、具体的取組みとして、

- ①労働時間を適正に把握
- ②時間外・休日労働時間等の削減
- ③年次有給休暇の取得促進
- ④労働者の健康管理に係る措置の徹底
をお願いします。



◎詳しい情報や相談窓口はこちら →

11月の月間 パート2

「しわ寄せ防止」キャンペーン月間

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更はやめましょう!

また、労働基準監督署では、親事業者の都合で納期を一方的に変更された場合や、あらかじめ決められた下請代金を一方的に減額された場合など、下請事業者の皆様からのご相談について受け付けています。事業者名を匿名として相談することも可能です。



「しわ寄せ」防止特設サイト

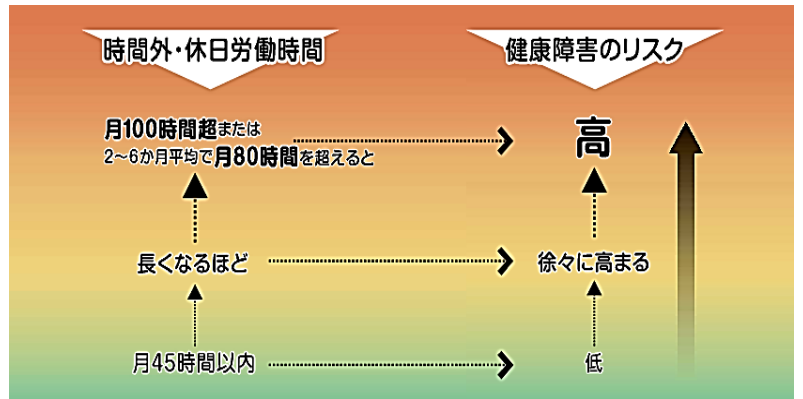
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shi>

過重労働による健康障害の防止のために



長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらし、さらには脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされています。

働くことで労働者が健康を損なうことはあってはならないもので、労働者が疲労を回復できないような長時間にわたる過重労働を排除し、疲労の蓄積を生じさせないようにするためにも、労働者の健康管理を適切に行う必要があります。



時間外・休日労働時間を削減しよう

※36協定で定める延長時間の限度を超えていませんか？

期間	1か月	1年間
限度時間	45時間	360時間

※年次有給休暇の取得を促進しましょう！

年5日の年次有給休暇を取得させることは最低基準。

年休を取得しやすい職場環境づくりに努め、年休の取得促進を図りましょう。

管理体制の整備・健康診断を実施しよう

※産業医、衛生管理者等を選任していますか？

※衛生委員会を設置していますか？

委員会は毎月開催し、健康管理について適切に調査審議を行いましょう。

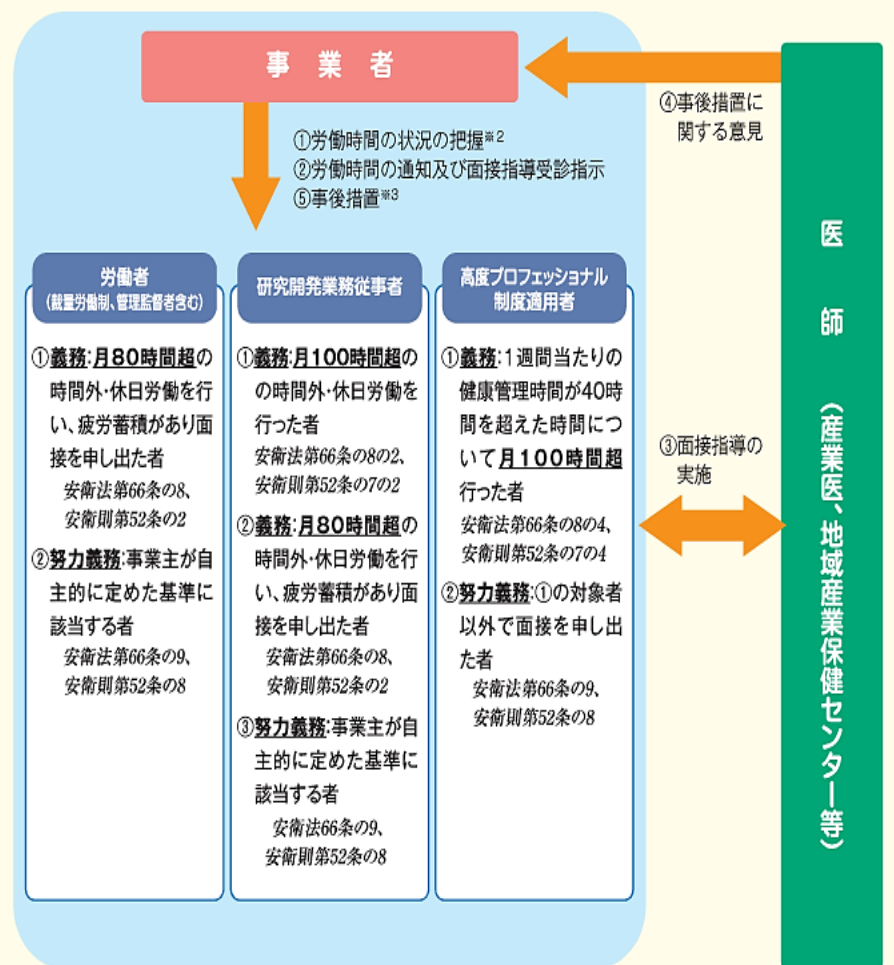
※健康診断を確実に実施していますか？

1年以内に1回、深夜業など特定業務従事者については、6か月以内に1回実施しましょう。また、実施後は医師の意見を聴き、事後措置を講じましょう。

医師による面接指導制度



長時間の時間外・休日労働等を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施しましょう



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。