



所報

かなはら

令和6年10月

社会保険労務士法人  
金原事務所

# 必ずチェック最低賃金!

## 長崎県最低賃金は令和6年10月12日から

**1時間 953円(地域別最低賃金)**

### ● 最低賃金の知っておきたいポイント

1. 最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者（事業主）はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。使用者が労働者に対して最低賃金額未満の賃金を支払った場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、罰則（50万円以下の罰金）が定められています。

2. 最低賃金は、事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイトなどすべての労働者に適用され、事業主は雇用する労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。なお、最低賃金の時間額は、時間給制、日給制、月給制等を問わず適用され、賃金が時間給以外(月給・日給等)で定められている場合は、賃金を時間当たりの金額に換算して最低賃金時間額と比較します。(下記の例は、長崎県内事業場で勤務する場合です)

(1)時間給の場合	$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \text{地域別最低賃金額(時間額)}$	$\geq 953 \text{円}$
(2)日給の場合	$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \text{時間額}$	$\geq 953 \text{円}$
(3)月給の場合	$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \text{時間額}$	$\geq 953 \text{円}$

#### (4)上記(1)、(2)、(3)が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で各手当(職手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給) → (2)の計算で時間額を出す
- ② 基本給(月給) → (3)の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

3. 最低賃金の対象になる賃金には、次の賃金は算入されません。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
- (2) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- (3) 時間外労働に対する賃金
- (4) 休日労働に対する賃金
- (5) 深夜労働に対する割増賃金
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



4. 精神や身体の障害により著しく労働能力の低い者等には、長崎労働局長の許可を条件として、最低賃金の減額特例許可制度があります。

5. 派遣労働者については、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されます。

令和六年十月発行

十月号

発行所

社会保険労務士法人  
長崎市興善町四番二号TEL(八三三)三九〇〇番  
FAX(八三三)八七九二番  
金原事務所

## 長崎県最低賃金が改定されます!!

時間額

**953円**55円  
UP**令和6年10月12日(土)から**

### ● 適用範囲

パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など雇用形態や呼称に関係なく、長崎県内で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。

### ● 最低賃金の対象とはならない賃金

以下の手当等は、最低賃金の対象となりません。

精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・休日・深夜の割増賃金、賞与、結婚手当等の臨時に支払われる賃金

厚生労働省最低賃金特設サイト  
<http://www.saiteichingin.info/>



### 業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の皆さまの生産性向上に向けた取り組みを支援する助成金です!

〈厚生労働省ホームページ〉

業務改善助成金



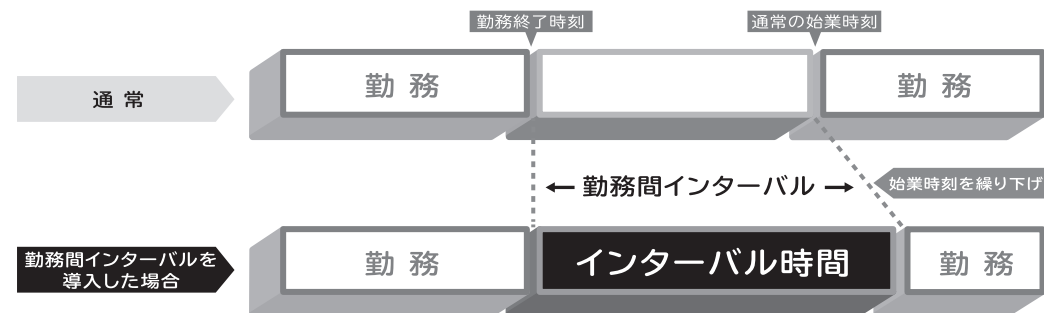
# 勤務間インターバル制度が従業員の働き方・休み方を変える!

## 勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。



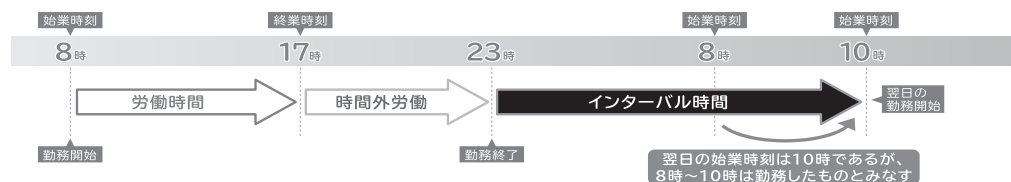
このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

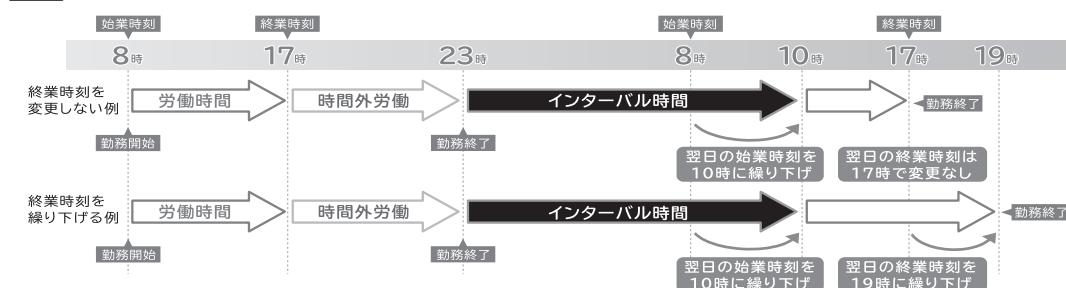
## 制度を導入している企業の例

インターバル時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合の取り扱いについては、以下の方法が考えられます（就業規則の規定例は裏面に記載しています）。

例1 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合



例2 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合



## 制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

**メリット1**  
従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

**メリット2**  
従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

**メリット3**  
生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

制度導入企業の声

**製造業**

総労働時間が削減されたほか、従業員から「体が楽になった」「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れない多くのメリットが考えられます。

**福祉業**

一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が多数出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。

**小売業**

無駄な時間外労働がなくなり、その日の業務量を終業時間から逆算して決めるといったように、定時に仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました。

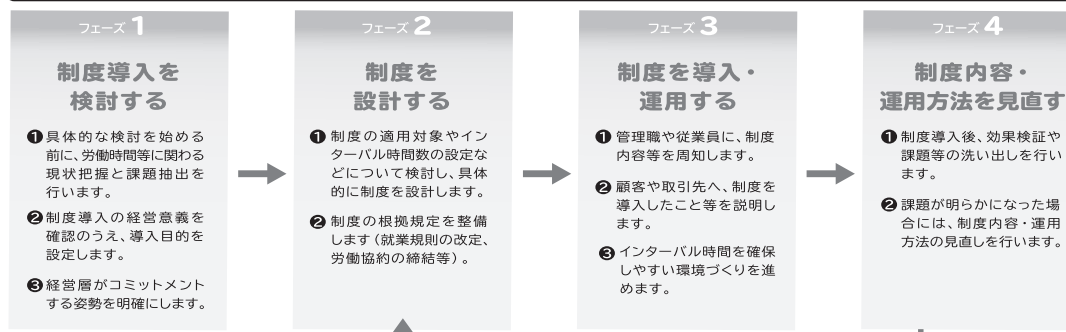
**建設業**

現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取組により生産性が高まったと回答しています。

## 制度の導入・運用に向けた全体像

事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するためには、労使による話し合いを土台とした上で、次の4つのフェーズ及び、フェーズごとのステップに沿って、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。下図の手順をしっかりと踏むことにより、勤務間インターバル制度の着実な導入・運用が進みます。

### 労使による話し合い



詳しくはこちら ▶ 勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバル制度を導入している企業の事例を多数盛り込み、制度を導入・運用する際のポイント等をまとめています。「全業種版」のほかに「IT業種版」及び「建設業版」があります。裏面記載の「働き方・休み方改善ポータルサイト」よりアクセス頂き、ぜひご活用ください。