

## 最低賃金の大幅アップに対応を！

前号の速報でお知らせしたとおり、長野県の最低賃金審議会が 10 月からの最低賃金を 1,061 円に引き上げるよう答申しました。現在は 998 円ですので、63 円アップということになり、この上がり幅は過去最大ということです。今年は 10 月 3 日から適用されます。

これを受けて、法人・事業所では賃金アップをどのようにするか頭を悩ませているところと思いますが、今回の大幅な改定は、パート・アルバイトの時給だけでなく、月給制職員の給与にも影響が及んでくる可能性があることにご注意ください。

たとえば月所定労働時間が 168 時間（月平均 21 日勤務×8 時間労働）の事業所の場合、 $1,061 \text{ 円} \times 168 = 178,248 \text{ 円}$ となり、基本給と固定手当を合わせた月額賃金がこれを下回ると、最低賃金法違反となってしまいます。

### ※最低賃金の計算から除外する手当…

#### ・精皆勤手当・通勤手当・家族手当（扶養手当）

この他の固定手当（役職手当や資格手当、処遇改善手当など）は最低賃金の計算に含めます。上記の例の場合、「基本給＋資格手当＋処遇改善手当…」が 178,248 円を上回っていれば問題ないということです。

国は最低賃金を全国加重平均 1,500 円にすると目標を掲げています。それがいつ実現するかは分かりませんが、少し先を見据えて、場合によっては給料表全体の見直しも検討すべき時期なのかもしれません。

## 福祉現場におけるカスハラ対策を考える①

今年 6 月、「労働施策総合推進法」が改正され、カスタマーハラスメント（カスハラ）や、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる就活ハラスメント）を防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とされることとなりました。

施行日は「公布後 1 年 6 ヶ月以内」とされており、いつまでにとというのがまだ決まっていますが、法人・事業所においては早めに体制を整備を進めておく必要があります。

介護分野においてはすでに令和 3 年度の報酬改定の中で、カスタマーハラスメントの防止措置が推奨されていますし、障害福祉分野でも令和 2 年頃から「取り組むことが望ましい」と言われてきています。それぞれの分野で調査研究事業や「ハラスメント対策マニュアル」が作成されるなど、土台は作られています。

今回からの連載では、国が示すマニュアル類に基づいて、カスタマーハラスメントとは何か、福祉業界ならではの留意事項や対策方法などについて考えていきたいと思います。

まずは「カスタマーハラスメント」の定義ですが、今回の労働施策総合推進法改正に伴い、その定義が明確にされました。

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること。

以上の 3 点をすべて満たすもの、とされています。

また、「介護現場（障害福祉現場）におけるハラスメント対策マニュアル」（以下「マニュアル」）では、

- ①身体的暴力（身体的な力を使って危害を及ぼす行為）
  - ②精神的暴力（個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為）
  - ③セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的ないやがらせ行為）
- と分類・定義しています。 次回へ続きます

## セミナー開催決定！

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー 2025Part1」の開催が決定しました！今回は初任者向けの内容として、「労務管理の基礎」と「年収の壁（扶養）」をテーマとします。もちろんベテランの方も受講可能ですので、多くのご参加をお待ちしております！

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)