



Viewpoint 「人生には見える部分と見えない部分がある」

- ・過去最大引上げとなった最低賃金
- ・いよいよ始まる賃金のデジタル払い
- ・過半数代表者を選出する際の注意点

Viewpoint

「人生には見える部分と見えない部分がある」

しばらく介護の話が続きました。今回は少し介護実務とは離れたお話を。

◆人生には見える部分と見えない部分がある

畑作業などで枯れた葉を目にしたら、引っこ抜いて捨ててしまいます。しかし、植物は葉が枯れて死んだように見えても、実は根は生きていて、生命を保ち続けています。そのことに意識を向ける人は、ほとんどいないかもしれませんね。

このことは、単に植物の話にとどまらず、我々人間に様々な示唆を与えてくれている、と顧問先の方より教わりました。私たちの目に触れる葉や茎と、地中の根があって初めて植物が生存できるように、人間もまた、見える部分と見えない部分がお互いにバランスを取りながら生きています。

私たちは生きていく上で様々な試練に直面しますが、裏側にはそれと同じだけの恵みが隠れていると言われていました。ふと過去を振り返った時に「あの辛い経験をしてきたからこそ、今の幸せがある」「苦勞を乗り越えてきたことで、成長を遂げることができた」としみじみ感じるがあります。



嫌なことや苦しいこと、苦手なことは避けて通りたいと、誰もが思います。しかし、時に厳しい現実とぶつからざるを得ない状況に、否応なしに追い込まれることがあるのが人生です。「苦しい、苦しい」と身悶えしながら歩みを進めて行く時は思えなかったとしても、辛く苦しい出来事が本当は大きな恵みでもあった。そのことに気づくのは、長い時間を経た後なのかもしれません。

人間の生きる目的は、一生成長し続けることだと言われます。その人にとってマイナスに思える出来事が、その人を鍛え、人間性を豊かにして、大きく成長させてくれることを忘れてはいけません。もし、人生がただ楽しいことだけ、平坦で楽なことばかりの連続だったらどうでしょう。自分が成長していく実感を得ることができず、過去を振り返った時に虚しさが込み上げるのではないのでしょうか。私だけかな（笑）。

辛いことや苦しいことに遭遇したとしても、それを成長のチャンスと捉えて突き進んでいく先に、豊かな人生が開いていくものと私は信じています。

【安藤 貴裕】



過去最大引上げとなった最低賃金

最低賃金の種類と改定時期

賃金については、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種類がありますが、このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっています。2024年度について全都道府県の「地域別最低賃金」が決定しました。※

地域別最低賃金と発効日

2024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。改定額の全国加重平均額は1,055円（昨年度1,004円）となり、51円の引上げです。これは1978年度に現在の目安制度が始まって以降で最高額となります。

特に今年は、徳島県の引上額が84円と突出して高く、また、発効日が2024年11月1日と、11月にずれ込んだことは異例であり、今春の大幅賃上げを受け、各県において多くの議論がなされたことが窺われます。

表 2024年度の地域別最低賃金（単位:円）

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
北海道	960	1010	50	2024年10月1日
青森	898	953	55	2024年10月5日
岩手	893	952	59	2024年10月27日
宮城	923	973	50	2024年10月1日
秋田	897	951	54	2024年10月1日
山形	900	955	55	2024年10月19日
福島	900	955	55	2024年10月5日
茨城	953	1005	52	2024年10月1日
栃木	954	1004	50	2024年10月1日
群馬	935	985	50	2024年10月4日
埼玉	1028	1078	50	2024年10月1日
千葉	1026	1076	50	2024年10月1日
東京	1113	1163	50	2024年10月1日
神奈川	1112	1162	50	2024年10月1日
新潟	931	985	54	2024年10月1日
富山	948	998	50	2024年10月1日
石川	933	984	51	2024年10月5日
福井	931	984	53	2024年10月5日
山梨	938	988	50	2024年10月1日
長野	948	998	50	2024年10月1日
岐阜	950	1001	51	2024年10月1日
静岡	984	1034	50	2024年10月1日
愛知	1027	1077	50	2024年10月1日
三重	973	1023	50	2024年10月1日

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
滋賀	967	1017	50	2024年10月1日
京都	1008	1058	50	2024年10月1日
大阪	1064	1114	50	2024年10月1日
兵庫	1001	1052	51	2024年10月1日
奈良	936	986	50	2024年10月1日
和歌山	929	980	51	2024年10月1日
鳥取	900	957	57	2024年10月5日
島根	904	962	58	2024年10月12日
岡山	932	982	50	2024年10月2日
広島	970	1020	50	2024年10月1日
山口	928	979	51	2024年10月1日
徳島	896	980	84	2024年11月1日
香川	918	970	52	2024年10月2日
愛媛	897	956	59	2024年10月13日
高知	897	952	55	2024年10月9日
福岡	941	992	51	2024年10月5日
佐賀	900	956	56	2024年10月17日
長崎	898	953	55	2024年10月12日
熊本	898	952	54	2024年10月5日
大分	899	954	55	2024年10月5日
宮崎	897	952	55	2024年10月5日
鹿児島	897	953	56	2024年10月5日
沖縄	896	952	56	2024年10月9日

※徳島県については2024年11月1日発効予定です。

いよいよ始まる賃金のデジタル払い

2023年4月より、賃金のデジタル払いが解禁されました。これまで厚生労働省の資金移動業者の指定に係る審査が終了せず、実質的には利用できない状況が続いていましたが、2024年8月9日に1つの業者が指定され、賃金のデジタル払いが可能になりました。以下では、賃金のデジタル払いを導入する際の手順を確認しておきます。

賃金のデジタル払い

労働基準法では、賃金は現金で支払うことが原則になっており、従業員が同意した場合に、銀行口座への振り込みなどでの支払いが認められてきました。

これについて、2023年4月から、キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、従業員の同意を前提に、一部の資金移動業者の口座への賃金支払いも認められることになりました。これを賃金のデジタル払いと呼んでいます。

導入時の対応

賃金のデジタル払いを導入するには、以下の手続きが必要になります。

- ① 指定資金移動業者の確認
- ② 導入する指定資金移動業者のサービスの検討
- ③ 労使協定の締結等
- ④ 従業員への説明

- ⑤ 従業員の個別の同意取得
- ⑥ 賃金支払いの事務処理の確認・実施

銀行口座への振り込みの場合と比較すると、労使協定の締結が求められるという点が異なりますが、それ以外の手続きはほぼ同一ですので、実務上、大きな問題になることは少ないでしょう。

実際、会社が賃金を支払う（入金する）には、指定資金移動業者が従業員ごとに設定する「給与受取口座への入金用口座番号」宛てに、指図することになります。

指定を受けた資金移動業者

2024年8月9日に指定を受けた資金移動業者は、PayPay株式会社であり、「PayPay 給与受取」というサービスの申し込みを前提に、20万円の受け入れ上限額でサービス提供が開始されています。なお、すべてのPayPayユーザー向けに年内にはサービスが開始される予定です。

厚生労働省では、引き続き指定申請があった3社の資金移動業者について審査しているとのこと。今後、指定資金移動業者が増えることにより、メディア報道の増加、従業員のニーズの高まりも予想されます。企業が支払うことになる指定資金移動業者への手数料も低額や無料となる可能性もあり、企業としても銀行口座への振り込みよりもメリットが出てくるかもしれません。自社として、今後、どのように対応するかは今のうちから考えておくとい良いでしょう。

過半数代表者を選出する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で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。



総務部長

当社では毎年1月に36協定の締結を行っています。そろそろその準備を始めようと考えています。近年、改めて過半数代表者の選出手続きの重要性が高まっていると聞いていますので、その適正な方法について教えてください。



社労士

過半数代表者の選出について、かつては事実上、会社が指名したり、社員の互助会の代表者が自動的に過半数代表者になるなど、問題のある取り扱いがよく見られました。近年は労働基準監督署の監督指導などでもこの適正な選出手続きが強く求められるようになってきました。特に問題になりやすい過半数労働組合がない事業場での過半数代表者の選出手続きのポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと



①の労働者は、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれましたね。管理監督者も含まれるのでしょうか？



はい、管理監督者は、③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数には含まれます。

②については、36協定の締結を行うためなど、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。また、すべての労働者が選出手続きに参加できるようにする必要があります。



これまでは、朝礼で挙手をしてもらって選出していました。他にはどのような選出方法があるのでしょうか？



挙手の他にも、例えば、投票、従業員による話し合い、持ち回り決議などがあります。労働者の過半数が、その人の選出を支持していることが明確になるような方法をとる必要があります。



実際に他社では、どのような方法でされているのでしょうか？



最近では、候補者を募る段階から投票まで、インターネット上で行う事例も増えています。特に従業員が一同に集まる機会がないような会社では有効な方法ですね。

ONE POINT

- ① 労働者の過半数代表者の選出する母数となる労働者には、正社員だけでなく、パート・アルバイトや管理監督者も含まれる。
- ② 選出に当たっては、選出目的を明らかにし、すべての労働者が選出に参加できるようにする必要がある。