

富山県の最低賃金は時間給1062円 10月12日より適用

【最低賃金制度】

国は最低賃金法に基づいて、賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度。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、法により無効とされ、最低賃金額の定めをしたものとされます。

【最低賃金の種類】

地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の2種類があります。

【適用される労働者】

地域別最低賃金は産業や職種にかかわらず、県内の事業場で働くすべての労働者（パート、アルバイト、学生、外国人を含む）とその使用者に適用されます。特定最低賃金は特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に適用されます。

※富山県内は、高い方の地域別最低賃金が適用されます。

【減額の特例】

一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合、最低賃金を適用することがかえって、雇用機会を狭める恐れのある次の労働者について、使用者は県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められます。

- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ② 試の使用期間中の方
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④ 簡易な業務に従事する方
- ⑤ 断続的労働に従事する方

【派遣労働者】

派遣先の最低賃金が適用されます。

【対象となる賃金】

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象です。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑤ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

<詳細については、最寄りの監督署および労働局にお尋ねください。>

施設経営の Q&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

社会福祉連携推進法人（１）

社会福祉連携推進法人とは、どのような法人ですか。
また、その行う業務はどのようなものですか。

社会福祉連携推進法人は、参画する社員の経営をバックアップすることを主たる目的とした、社会福祉法人を始めとする福祉サービス事業者間の互助組織であり（１）社員の社会福祉に係る業務の連携を推進し、（２）地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供するとともに（３）社会福祉法人の経営基盤の強化に資することを目的として、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢として創設されました。

２以上の社会福祉法人等の法人が社員として参画し、その創意工夫による多様な取組を通じて、地域福祉の充実、災害対応力の強化、福祉サービス事業に係る経営の効率化、人材の確保・育成等を推進します。

社会福祉連携推進法人の設立により、同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能となるものとされています。

尚、社会福祉法人連携推進法人の行う業務は以下の通りです。

１．地域福祉支援業務

地域福祉の推進に係る取組を社員が共同して行うための支援

２．災害時支援業務

災害が発生した場合における社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を社員が共同して確保するための支援

３．経営支援業務

社員が経営する社会福祉事業
の経営方法に関する知識の共有を図るための支援

４．貸付業務

資金の貸付けを通じた社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援

５．人材確保等業務

社員が経営する社会福祉事業の従事者の確保のための支援及びその資質の向上を図るための研修

６．物資等供給業務

社員が経営する社会福祉事業に必要な設備又は物資の供給

上記の全部又はいずれかの業務を行い、それぞれの業務の具体的内容については、関係法令・関係通達に違反しない限り、各連携推進法人の創意工夫に基づき、多様な取組を自由に行うことができます。

ただし、社会福祉法第 132 条第 4 項の規定により、社会福祉連携推進法人は社会福祉事業を行うことはできず、また、当該規定の趣旨を踏まえ、社会福祉を目的とする福祉サービスについても原則として行うことはできないこととされているので、留意が必要です。

無断残業、ダラダラ残業？

残業を命じていないにもかかわらず、無断で残業をしている人やダラダラ残業している人がいますが、どうすべきでしょうか。

労働契約において、労務の提供は義務であって権利ではありません。それゆえ、残業することは労働者の権利ではありません。労働時間は、使用者の指揮命令下に置かれている時間です。使用者が指揮命令していないにもかかわらず、労働者が無断で残業を行ったり、不必要な残業をしたりしていれば、まず許可なく残業を行うことを明示的に禁止する旨を対象労働者に伝え、それでも残ろうとする場合は明確に帰宅を命じ、違反した場合は注意指導を行い、改めて帰宅を命じるべきです。

明示的には残業を命じていないにしても、使用者が労働者の労働を黙認してしまったり、ダラダラした残業を黙認してしまっている状況があれば、これも黙示的な命令として労働時間として評価されます。

また、対象労働者の業務量が過多になっていないか検証も必要です。

使用者は、残業を上長による事前許可制とし、上長の許可がない限り終業時刻で帰宅するよう明確に指示を出すべきです。



富山県社会福祉協議会 経営相談室 月曜～金曜 ※できるだけ「FAX経営相談票」（県社協HPに掲載）を

Mail : manji@wel.pref.toyama.jp 専用 TEL : 076-432-6219 FAX : 076-432-6532

ご利用ください

HP <https://www.toyama-shakyo.or.jp/keiei-soudan/> （富山県社協 HP→相談する→福祉施設の経営相談）