

最低賃金の計算方法を確認

先月お知らせしたとおり、10月から長野県の最低賃金は948円となります。法人・事業所ではすでに準備・検討を進められていることと思いますが、月給制の場合の最低賃金算出方法について確認しておきます。

まず、最低賃金の計算から除外するもの（臨時の賃金、賞与、割増賃金、精皆勤手当・通勤手当・家族手当）を除き、残りの給与月額を、月平均所定労働時間で割った額が時給換算額となります。これが最低賃金額を上回っている必要があります。逆に言うと、

$948 \text{円} \times \text{月所定労働時間 (例: 168 時間)} = 159,264 \text{円}$
「基本給+除外されない手当」でこの額を上回っている必要がある、ということになります。

【よくある質問】時給制のパート職員に、処遇改善手当を月額（定額）で支給しているケース。

→たとえば時給が900円、処遇改善手当として月5,000円支給している場合、900円と「 $5,000 \text{円} \div \text{その職員の月平均所定労働時間 (例: 120 時間)} = 41.6 \text{円}$ 」を足した計941.6円がその職員の時給換算額になり、この額が最低賃金を上回っていればOKです。

※このとき、各人の「月平均所定労働時間」を適切に算出するようにしてください。（フルタイムで働いているのに少ない時間数で計算してしまうと、最低賃金に違反する可能性が生じます）

また、月額手当も含んで最低賃金を見るということを知らないパートさんも多いため、きちんと説明しておくことも大切です。

キーワードは「心理的安全性」②

「心理的安全性」という言葉のイメージから、「心理的安全性が高い職場（チーム）＝メンバー同士の仲が良く、居心地のいい環境」といった捉え方をされていることがあります。しかしこれはまったくの誤解です。心理的安全性が高い＝「仲よしグループ」「ぬるま湯組織」という意味ではありません。

前回ご紹介したエドモンドソン教授が定義している心理的安全性は、「対人関係においてリスクのある行動

を取っても、『このチームなら馬鹿にされたり罰せられたりしない』と信じられる状態」とされています。

つまり、相手との衝突を避けて自分の意見を言わなかったり、場の空気を読んで主張を控えたり、という「馴れ合い」や「不干渉」ではなく、「意見の対立を恐れずに発言ができる」「互いの間違いを指摘し合える」「目標達成に向けた意欲が高く、そのための活発なコミュニケーションがある」といった環境だと言えます。

心理的安全性が低くなる要因として、以下の「4つの不安」が挙げられています。

- ①無知だと思われる不安：「こんなことも知らないのか」と思われるのではないかと不安により、質問や確認ができなくなってしまう。
 - ②無能だと思われる不安：ミスをしてしまったときに「こんな仕事もできないのか」と思われるのではないかと不安があり、ミスを隠したり責任転嫁をしたりする。また新しいことに挑戦しなくなる。
 - ③邪魔だと思われる不安：「議論の邪魔になるかもしれない」という不安から、発言を控えたり、提案やアイデアを出さなくなったりする。
 - ④ネガティブだと思われる不安：反対意見や改善提案をすると「批判している・否定的だ」と思われるのではないかと不安があり、意見を言わなくなる。
- いずれもよくある状況で、耳の痛い話だと感じる方も多と思います。次回へ続きます

セミナー満員御礼！

9月11日に開催する「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2023 Part1」、おかげさまで満席となりました！たくさんのお申込み、誠にありがとうございました。

来月号で当日の様子をご報告したいと思います。

【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