ここらで一服、労務管理のお話。

Vol.56　2019.9. SEPTEMBER

賃金と最低賃金

福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモティベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、賃金と最低賃金についてです。

◆労働基準法で定めている賃金について

労働基準法における賃金の定義は、『賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。』とされています(第11条)。

以下、いくつかの賃金に関する労働基準法の規定をピックアップします。

平均賃金という言葉もよく耳にしますが、第12条に定められていて、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、対象労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額となっています。その期間の起算日は、通常は事由の発生した直前の賃金締切日からになります。

第24条では、賃金の支払いについては、原則賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないとなっています。賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので、厚生労働省令で定める賃金(第八十九条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りではありません。

第26条では、休業手当について、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないとなっています。

第28条では、最低賃金について、賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによるとしています。

◆最低賃金法について

最低賃金法の第1条では、最低賃金の目的が定められ、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的としています。

◆最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が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、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、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額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金)が定められ、特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30万円以下の罰金)が定められています。

◆最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があります。

①地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわりなく、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められています。

地域別最低賃金は、[1]労働者の生計費、[2]労働者の賃金、[3]通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされています。

②特定最低賃金

特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定されています。全国で233件(平成29年4月1日現在)の最低賃金が定められています。この233件のうち、232件は各都道府県内の特定の産業について決定されており、1件は全国単位で決められています(全国非金属鉱業最低賃金)。

◆最低賃金の適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわりなく、都道府県内の事業場

で働くすべての労働者とその使用者に適用されます(パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用されます。)。

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(18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されません。)。

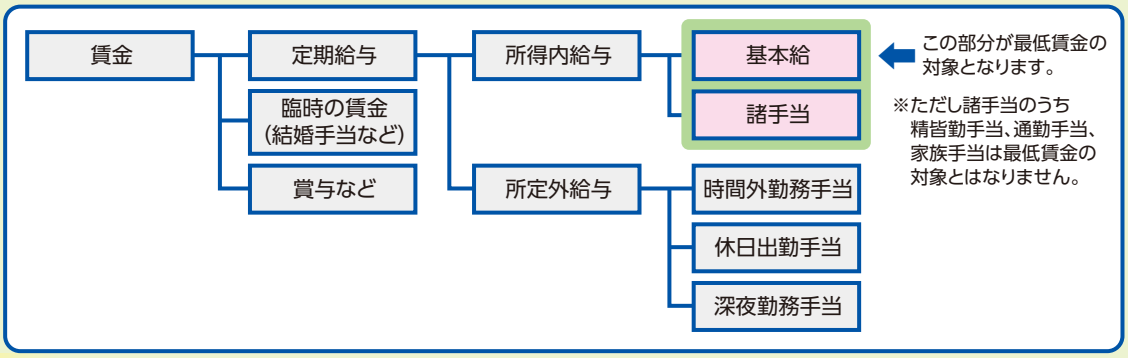
なお、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれなどがあるため、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

❶精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
❷試の使用期間中の方
❸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
❹軽易な業務に従事する方
❺断続的労働に従事する方
※最低賃金の減額の特例許可申請が必要です。

◆最低賃金の対象となる賃金

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最低賃金の対象となります。

❶臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
❷1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
❸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)
❹所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
❺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)
❻精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



◆最低賃金額以上かどうかを確認する方法

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

❶時間給制の場合
時間給≧最低賃金額(時間額)
❷日給制の場合
日給÷1日の所定労働時間≧最低賃金額(時間額)
ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、　日給≧最低賃金額(日額)
❸月給制の場合
月給÷1箇月平均所定労働時間≧最低賃金額(時間額)
❹出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。
❺上記❶、❷、❸、❹の組み合わせの場合
例えば、基本給が日給制で、各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記❷、❸の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)を比較します。

【月給制の場合の換算方法1:○○県で働くAさんの場合】

○○県で働く労働者Aさんは、月給で、基本給が月120,000円、職務手当が月30,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日出勤があれば時間外手当、休日手当が支給されます。M月は、時間外手当が35,000円支給され、合計が190,000円となりました。なお、Aさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、○○県の最低賃金は時間額850円です。

基本給	120,000円		
職務手当	30,000円		
通勤手当	5,000円		
時間外手当	35,000円	労働時間／日	8時間
		年間労働日数	250日
合計	190,000円	○○県の最低賃金	850円

Aさんの賃金が最低賃金額以上となっているかどうかは次のように調べます。

❶Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されませんので、　190,000円−(5,000円+35,000円)=150,000円
❷この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、(150,000円×12か月)÷(250日×8時間)=900円>850円となり、最低賃金額以上となっています。

【日給制と月給制の組み合わせの場合の換算方法2：△△県で働くBさんの場合】

△△県で働く労働者Bさんは、基本給が日給制で、1日あたり4,600円、各種手当が月給制で、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。M月は、20日間働き、合計が122,000円となりました。なお、Bさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、△△県の最低賃金は時間額800円です。

基本給（日給）	4,600円		
M月の労働時間	20日		
職務手当	25,000円		
通勤手当	5,000円	労働時間／日	8時間
		年間労働日数	250日
合計	122,000円	△△県の最低賃金	800円

Bさんの賃金が最低賃金額以上となっているかどうかは次のように調べます。

❶Bさんに支給された手当から、最低賃金の対象とならない賃金の通勤手当を除きます。

30,000円−5,000円=25,000円

❷基本給（日給制）と手当（月給制）のそれぞれを時間額に換算し、合計すると、

基本給の時間換算額	4,600円÷8時間／日=575円／時間
手当の時間換算額	(25,000円×12か月)÷(250日×8時間)=150円／時間
合計の時間換算額	575円+150円=725円<800円

となり、最低賃金額を下回ることになります。

◆最低賃金引上げで全国平均901円へ

中央最低賃金審議会の小委員会は、令和元年7月に、2019年の最低賃金の引上げ額について、全国の加重平均を27円引き上げ、901円とする「目安」を決めました。全国平均が初めて900円を超えました。最も高い東京都は1,013円で、次に高い神奈川県は1,011円と初の1,000円超となります。一方で、17県は引き上げ後も700円台と、地域格差はさらに拡大します。今後、都道府県ごとに協議が行われ、令和元年10月より改定される見通しです（令和元年8月8日現在）。その後、最終的に各都道府県の労働局で検討されます。引き上げ額の目安は次の通りです。

Aランク……28円
Bランク……27円
Cランク……26円
Dランク……26円

それぞれのランクには、次の都道府県が該当します。

Aランク…埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
Bランク…茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
Cランク…北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
Dランク…青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

私の感想からすると、最低賃金の上り幅がちょっと大きいんじゃないのと思ってしまいます。つい何年か前は、5円くらいの上り方だったのが、今では26円以上になっています。

東京都と神奈川では最低賃金の時給が1,000円を超えるそうです。地域間格差がますます広がり、地方から首都圏等へ、より賃金が高い地域への働き手の流れが加速するのではないでしょうか。人材確保、定着のためには、最低賃金が低い地域でも、将来を見据えて人件費を考慮していかなければならない時かもしれませんね。

働く人の所得が増え、消費が拡大し、景気が良い方向へ向かっていけばよいな～と思います。

●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所　代表　社会保険労務士　福田久徳
福岡県社会保険労務士会　労務管理会、賃金部会所属　厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会　経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高年齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階　TEL.092-726-8383　FAX.092-726-8384
ホームページ http://fukuda-sr.com　E:mail info@fukuda-sr.com