

改正最低賃金法の概要

■施行日 平成20年7月1日

- 改正点
- 1 地域別最低賃金に抵触した場合
罰金 2万円→50万円
 - 2 産業別最低賃金に抵触した場合
労基法第24条違反により罰金30万円
 - 3 周知義務※違反
罰金 30万円

※ 使用者は、最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

- 4 減額の特例(適用除外規定は廃止)新設
減額特例は、これまで適用除外の対象者となっていた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た時には、労働能力その他の事情を考慮して減額した額により最低賃金の効力についての規定を適用するというものです。
 - ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
 - ② 試の使用期間中の者
 - ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち省令で定める者
 - ④ 軽易な業務に従事する者
 - ⑤ 断続的労働に従事する者
- 5 派遣労働者の適用最低賃金
派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されます。

■最低賃金の対象賃金

基本給+諸手当(以下のものを除く)

- ① 臨時に支払われる賃金
結婚手当など
- ② 1ヶ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 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
- ⑤ 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
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

■最低賃金以上支払っているかの調べ方

I 計算式

- 1 時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額
- 2 日給の場合 日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額
- 3 月給の場合 月給額 \times 12か月 \div 年間総所定労働時間 \geq 最低賃金額
- 4 歩合給の場合 請負給の総額 \div その期間中の総労働時間数(所定労働時間+残業時間) \geq 最低賃金額

II 具体例

● 月給制のケース

愛知県最低賃金が適用される労働者Aさんの場合
平成19年10月25日発効の愛知県最低賃金は、時間額714円です。
Aさんの労働条件は、下記の通りとします。

■ 年間所定労働日数	255 日					
■ 月給	180,000 円					
内訳…	基本給	120,000 円	基本給	精皆勤手当	家族手当	通勤手当
	精皆勤手当	20,000 円	120,000円	20,000円	20,000円	20,000円
	家族手当	20,000 円				
	通勤手当	20,000 円				
			←最低賃金の対象→	←	最低賃金の対象外	→
■ 所定労働時間	毎日8 時間					

- ① 月給180,000円から最低賃金の対象とならない精皆勤手当、家族手当、通勤手当を除くと、月給額は120,000円になります。
- ② 年間総労働時間＝年間所定労働日数255日×8時間＝2,040時間
- ③ I 計算式 3月給の場合にあてはめると、
月給額120,000円×12か月÷2,040時間≒705.9円<714円

したがって、この場合は最低賃金額を満たしていないことになります。

● 歩合制のケース

出来高制などの請負制によって定められた賃金(請負給)については、その賃金算定期間(賃金締切期間)について支払われる請負給の総額をその期間の総労働時間数で除した金額で比較します。

営業手当(請負給)のみで働いていて、今月の月給が180,000円だった場合

- | | | | |
|----------------|-------|---|----------------------|
| ■ その期間中の所定労働時間 | 166時間 | ➡ | 166+34=200時間(総労働時間数) |
| ■ その期間中の残業時間 | 34時間 | | |

$$180,000円 \div 200時間 = 900円 > 714円$$

したがって、この場合は最低賃金額以上の金額が支払われています。
なお、歩合給制の場合は労働時間に応じ一定額の賃金の保証が必要です。
また、時間外労働に対しては、別途法定の割増賃金の支払が必要です。