

• 10 月は最低賃金の見直しの月です •
うっかりは 禁物! **知っておきたい最賃の勘所**

かんどころ



毎年 10 月は最低賃金の見直しが行われる時期です。昨今は最低賃金の底上げが喫緊の課題とされていることから、年々引き上げ幅が大きくなる傾向があり、注意を要します。そこで今月から地域(都道府県)別の最低賃金がどのように推移するのか。さらには最低賃金について知っておきたいポイントを紹介いたします。

■ 最賃未満での雇入れは不可

最低賃金制度とは、最低賃金法により国が<賃金の最低限度額>を定め、使用者はその最低限度額以上の賃金を支払うことを義務付けた制度です。これは正社員、契約社員、アルバイト、パートといった呼称を問わず、すべての労働者が対象となります。

仮に労使合意のうえで最低賃金額を下回る賃金を定めたとしてもそれは無効。最低賃金額と同額の定めをしたとみなされます。

そのため、最低賃金額未満の賃金しか支払わなかったときはどうなるのか。

・最低賃金との差額を支払わなければなりません

・地域別最低賃金額を下回ったときは、50 万円以下の罰金が定められています

ところで、最低賃金には地域別最低賃金額と産業別最低賃金額の 2 種類があります。両方が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金額を支払わなければなりません。

地域別最低賃金額 -- 例 : 東京都 791 円 → 821 円(本年 10 月 24 日から)

同一都道府県内で働くすべての労働者に適用される

産業別最低賃金額 -- 例 : 東京都各種小売業 792 円(昨年 12 月末日から)

特定の産業について定められています。東京都は 6 つの産業が指定

高い方の
が適用

Q1. 当社は化粧品の店頭販売を営んでいるが、各種小売業の産業別が適用されるのか?

A1. 「各種小売業」というのは、百貨店のことを指しており、専門店は該当せず、地域別が適用されます。例外もありますが、概して産業別のほうが地域別よりも高めに設定されています。

なお、最低賃金は事業所単位なので、本社と支店では異なることもあります。

Q2. 派遣社員は派遣元と派遣先、どちらの最低賃金が適用されるのか?

A2. 派遣先で決まります。派遣元が地域別でも派遣先が産業別ならば後者で、派遣先が他県ならば、他県の地域別ないしは産業別で決まります。

■ 本年 10 月に地域別最低賃金が改定！

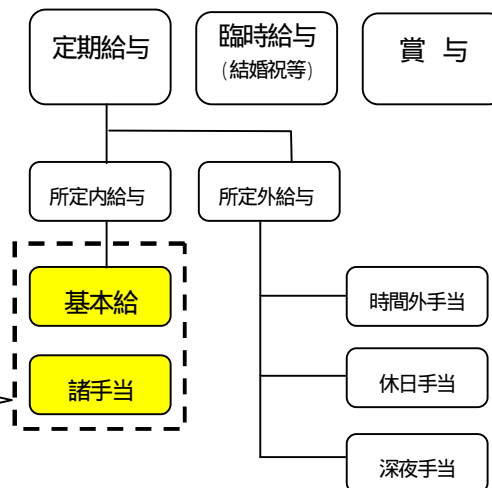
平成22年10月1日現在

都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日
北海道	691 〈 678 〉	平成22年10月15日
青森	645 〈 633 〉	平成22年10月29日
岩手	644 〈 631 〉	平成22年10月30日
宮城	674 〈 662 〉	平成22年10月24日
秋田	〈 632 〉	
山形	645 〈 631 〉	平成22年10月29日
福島	657 〈 644 〉	平成22年10月24日
茨城	690 〈 678 〉	平成22年10月16日
栃木	697 〈 685 〉	平成22年10月7日
群馬	688 〈 676 〉	平成22年10月9日
埼玉	750 〈 735 〉	平成22年10月16日
千葉	744 〈 728 〉	平成22年10月24日
東京	821 〈 791 〉	平成22年10月24日
神奈川	818 〈 789 〉	平成22年10月21日
新潟	681 〈 669 〉	平成22年10月21日
富山	691 〈 679 〉	平成22年10月27日
石川	686 〈 674 〉	平成22年10月30日
福井	683 〈 671 〉	平成22年10月21日
山梨	689 〈 677 〉	平成22年10月17日
長野	693 〈 681 〉	平成22年10月29日
岐阜	706 〈 696 〉	平成22年10月17日
静岡	725 〈 713 〉	平成22年10月14日
愛知	745 〈 732 〉	平成22年10月24日
三重	714 〈 702 〉	平成22年10月22日
滋賀	706 〈 693 〉	平成22年10月21日
京都	749 〈 729 〉	平成22年10月17日
大阪	779 〈 762 〉	平成22年10月15日
兵庫	734 〈 721 〉	平成22年10月17日
奈良	691 〈 679 〉	平成22年10月24日
和歌山	684 〈 674 〉	平成22年10月29日
鳥取	642 〈 630 〉	平成22年10月31日

島根	642 〈 630 〉	平成22年10月24日
岡山	〈 670 〉	
広島	704 〈 692 〉	平成22年10月30日
山口	681 〈 669 〉	平成22年10月29日
徳島	645 〈 633 〉	平成22年10月16日
香川	664 〈 652 〉	平成22年10月16日
愛媛	644 〈 632 〉	平成22年10月27日
高知	642 〈 631 〉	平成22年10月27日
福岡	692 〈 680 〉	平成22年10月22日
佐賀	642 〈 629 〉	平成22年10月29日
長崎	〈 629 〉	
熊本	〈 630 〉	
大分	643 〈 631 〉	平成22年10月24日
宮崎	〈 629 〉	
鹿児島	642 〈 630 〉	平成22年10月28日
沖縄	〈 629 〉	
全国加重平均額	〈 713 〉	

※ 括弧書きは、平成21年度地域別最低賃金額

-最低賃金が対象としている賃金とは-
最低賃金が対象としている賃金は毎月支払われている基本的賃金に限られます。具体的には以下のとおりです。



この部分が最低賃金の対象となる

諸手当のうち、皆勤手当、家族手当、通勤手当は対象にはならず
減給処分を受けても、当初の賃金が最低賃金以上ならば、処分後に下回っても違法ではない。租税・社会保険料控除についても控除前の金額で判断する

■ 最低賃金、実際のチェック方法

では、実際に最低賃金以上になっているか否かを調べるには、以下の方法で比較します。

時給制の場合	時間給 最低賃金額
日給の場合	日給 ÷ 1 日の所定労働時間 最低賃金額
月給の場合	月給額 × 12 か月 ÷ 年間所定労働時間 最低賃金額

【設例 1】

東京都最低賃金が適用される A 氏の場合

平成 22 年 10 月 24 日発効の東京都最低賃金は時間給 821 円

A 氏の賃金は以下の とする

年間所定労働日数	255 日				
月給	185,000 円				
〔 内訳は基本給 125,000 円 家族手当 10,000 円 残業手当 25,000 円 〕					
通勤手当	25,000 円				
所定労働時間	1 日 8 時間				

月給のうち、対象外の家族手当、残業手当、通勤手当を除くと、月給額は 125,000 円

年間所定労働時間 = 年間所定労働日数 255 日 × 8 時間 = 2,040 時間

上の式に当てはめると

月給額 125,000 円 × 12 か月 ÷ 2,040 時間 735.3 円 < 821 円

したがって、この場合は最低賃金を満たさないことになる

【設例 2】

この A 氏に歩合給として別途 40,000 円がついた月はどうなるか

「その期間中」の所定労働時間 166 時間
「その期間中」の残業時間 27.2 時間 } 166 + 27.2 = 193.2 時間 (総労働時間数)

125,000 × 12 か月 ÷ 2,040 時間 + 40,000 ÷ 193.2 時間 = 960.2 円 > 821 円
--

歩合が付いたがゆえに最低賃金を満たすことになる

Q 2 . 仮に週 40 時間なら年間所定時間数は 2,085 時間。東京都の場合、逆算すると月給 142,649 円で最低賃金をクリアするため、通常の会社で下回ることは考えにくい？

A 2 . 意外な落とし穴として、基本給の中に残業代相当を含める場合がある。例えば月給 18 万円で、内 4 万円が残業代相当と設定してしまうと、最低賃金を割り込むので要注意。

最低賃金の減額特例許可

障害者ならば許可を受けられるのか？



当社は、身体障害者を採用しました。確かに能率は健常者よりも劣ることは否定できないものの、作業には支障なく、健常者の補助を要しません。こうした障害者若しくは手待ち時間が多い場合には、最低賃金よりも低くできるという話を聞いたことがありますが、いかがでしょうか。

■ 障害だけでは許可理由にならず！

心身に障害を持つ方で、一般の労働者と比較して労働能力が劣ることを理由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可能性がある場合(以下の)や労働の態様が大きく異なる場合(以下の から)には、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減額特例制度(かつての適用除外のこと)が設けられています。



精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い人

試用期間中の人

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人のうち省令で定める人

軽易な業務に従事する人

断続的労働に従事する人(社員寮の管理人など)

ただし、許可に当たっては、単に障害があること、または障害等級の高低のみをもって許可を認めているではありません。その障害の程度が当該労働者に従事させようとする業務の遂行に直接支障を与えることが明白であり、かつ現実的に心身の障害により「著しく」、労働能力の低いかどうかで判断すべく、区分ごとに減額率が定められています。因みに減額率には上限があり、その範囲内で減額対象者の業務内容、職務成果、経験、労働能力などを勘案のうえ、決まります。

身体障害者手帳を持っていなくても、障害が原因で業務の遂行に著しい支障をきたことが明白な場合には許可されることもある

仮に許可を得ても、許可された以外の業務に従事する場合は通常の最低賃金が適用される

■ 断続的労働の場合は

一方、社員寮の管理人等の手待ち時間が多い断続的労働に従事する人については、最大40%までの減額が認められています。ただし、減額対象となるのは<手待ち時間部分>のみ。手待ち時間部分と<実作業時間>が混在する場合、後者については減額対象にはなりません。なお、許可対象となるのは、手待ち時間が実作業時間を上回る労働者に限ります。

【断続的労働での減額率の計算例】

1日当りの所定労働時間数が15時間、1日当りの実労働時間数が7時間とすると

$(15\text{時間} - 7\text{時間}) \times 0.4 \div 15\text{時間} = 0.213 \rightarrow 21.3\%$ の減額率となります。