

1. 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労働者に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使合意の上で定めても、それは法律により「無効」とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。



2. 最低賃金の適用

最低賃金は、原則として事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイトなど雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者とその使用者に適用されます。



しかし、一般の労働者と労働能力などが異なるため、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、減額された特例の最低賃金が適用されます。

(下線部分は「減額の特例許可」といいます。)

減額の特例許可の対象となる労働者は、

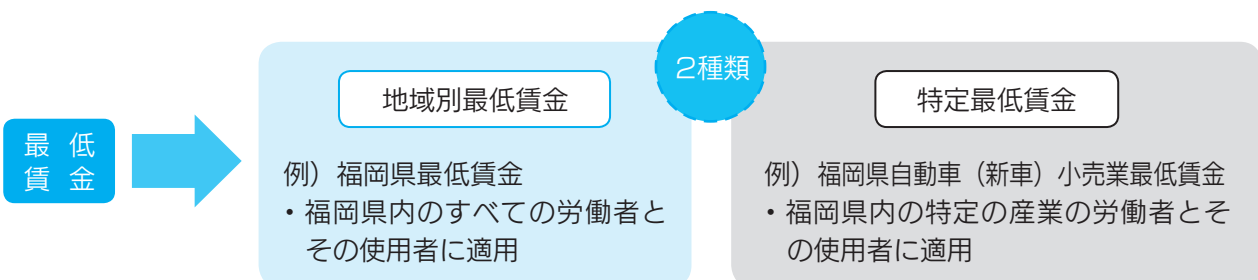
- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ② 試の使用期間中の方
- ③ 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうちの一定の方
- ④ 軽易な業務に従事する方
- ⑤ 断続的労働に従事する方

となっています。

減額の特例許可を受けようとする際には、所定様式による申請書 2 通を作成し、所轄の労働基準監督署長に提出してください。

3. 最低賃金の種類

最低賃金には、下図のように地域別最低賃金と特定最低賃金の 2 種類があります。



なお、使用者は、地域別と特定の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

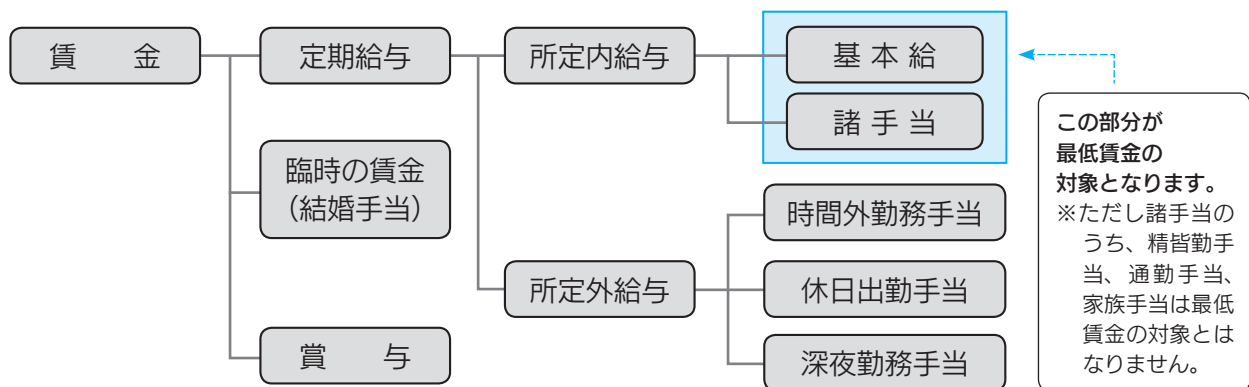
4. 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。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。



- 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 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、通勤手当および家族手当

最低賃金の対象となる賃金の例



5. 最低賃金額と実際に支払われる賃金との比較方法

実際の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、4に記載した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次の方法で比較します。



あなたの給与の
支払われ方が、

- ① 時間給の場合
時間給 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- ② 日給の場合
日給 $\div$ 1 日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- ③ ①、②以外（週給、月給等）の場合
賃金額を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。

月給制の場合の換算方法の例

福岡県で働く
労働者Aさんは

- 年間所定労働日数 255 日
- 月給 135,000 円
- 所定労働時間は毎日 8 時間で働いています。

■福岡県最低賃金は、時間額 789 円（毎年 10 月改定予定）とします。

1. 月給制の場合は、次のような計算式を用いて比較します。

$$\frac{\text{月給額} \times 12 \text{ か月}}{\text{年間総所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

2. Aさんの場合、1. の計算式に当てはめると

$$\frac{\text{月給 } 135,000 \text{ 円} \times 12 \text{ か月}}{\text{年間所定労働日数 } 255 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間}} \approx 794 \text{ 円 } 11 \text{ 銭} > 789 \text{ 円}$$

したがって、Aさんの場合は、最低賃金法に違反しないことになります。

改正労基法（平成 22 年 4 月施行）のポイント

ポイント 1 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引上げるよう努めること等とされています。

時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものです。

労使の努力によってできるかぎり限度時間を超える時間外労働を抑制しましょう。

※労働者側の協定当事者は、過半数組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）、
それがない場合は過半数代表者（事業場の労働者の過半数を代表する者）となります。

限度時間とは？

労働基準法で労働時間は 1 週 40 時間、
1 日 8 時間までと定められています。

労使で協定（「36 協定」）を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）」において、一定の限度が定められています。（一部、適用除外あり。）

期間	限度時間	限度時間（※）
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 か月	45 時間	42 時間
2 か月	81 時間	75 時間
3 か月	120 時間	110 時間
1 年間	360 時間	320 時間

※ 1 年単位の変形労働時間制をとっている場合

限度時間を超えて働く場合とは？

臨時的に特別な事情がある場合に限り、労使で「特別条項付き 36 協定」を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

改 正 の ポ イ ン ト

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使で特別条項付き 36 協定を結ぶ際には、新たに、

- 1 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1 日を超え 3 か月以内の期間、1 年間）ごとに、割増賃金率を定めること
- 2 1 の率を法定割増賃金率（2 割 5 分以上）を超える率とするよう努めること
- 3 そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること

が必要になります。

（例）法定時間外労働時間が、1 か月 45 時間を超えると 30%、1 年 360 時間を超えると 35%に設定している場合

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1か月の法定時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積法定時間外労働時間数	50h	100h	130h	160h	190h	240h	305h	320h	350h	380h	440h	500h
割増賃金率（限度時間内）	～45h 25%	～45h 25%	25%	25%	25%	～45h 25%	～45h 25%	25%	25%	360h ～25%		
割増賃金率（限度時間外）	45h超 ～50h 30%	45h超 ～50h 30%				45h超 ～50h 30%	45h超 ～60h 30%			360h超～500h 35%		
割増賃金率（1か月60時間超）							60h超 ～50%					

ポイント 2 法定割増賃金率の引上げ関係

労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう、**1 か月に 60 時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を 5 割以上に引き上げられました。**

改正のポイント

1 か月 60 時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

※ 1 か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月 1 日、36 協定の期間の初日などにすることが考えられます。

深夜労働との関係

深夜（22：00～5：00）の時間帯に 1 か月 60 時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率 25%以上+時間外割増賃金率 50%以上＝75%以上となります。

法定休日労働との関係

1 か月 60 時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。

なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

法定休日とは？

使用者は 1 週間に 1 日または 4 週間に 4 回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合 35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

中小企業は
適用が
猶予されます。
(45 頁参照)

(例) 平日は毎日 3 時間法定時間外労働をし、所定休日の 11 日（土曜）に 4 時間労働し、法定休日の 12 日（日曜）に 2 時間労働した場合

土曜日が所定休日、日曜日が法定休日の場合

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

算定に含まれる部分

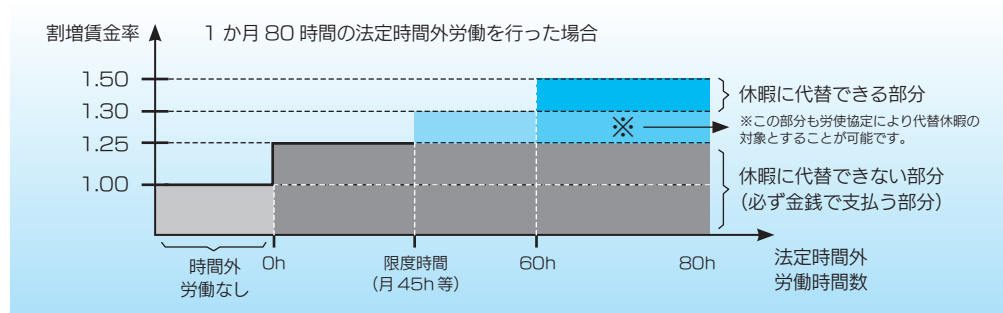
法定時間外労働時間数	累計
3 時間×3 日 = 9 時間	9 時間
3 時間×5 日+4 時間 = 19 時間	28 時間
3 時間×5 日 = 15 時間	43 時間
3 時間×5 日 = 15 時間	58 時間
3 時間×5 日 = 15 時間	73 時間

法定休日労働時間数 2 時間

法定時間外労働時間数の累計が 1 か月 60 時間を超える、
27 日の時間外労働 3 時間目から、割増賃金率が 5 割となる

ポイント 3 法定割増賃金率の引上げ関係(代替休暇)

1 か月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶ必要があります。

労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の 4 つがあります。具体的な内容は次頁のとおりです。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。

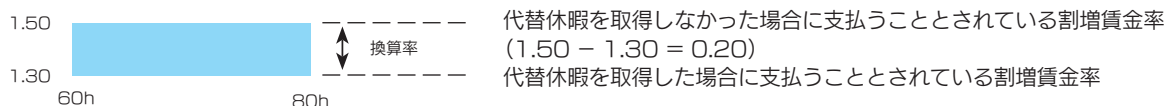
個々の労働者が実際に代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思により決定されます。

①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= \left(\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率} \\ \text{換算率} &= \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率}}{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}} \end{aligned}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。
例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80 - 60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

②代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から **1日、半日、1日または半日**のいずれかによって与えることとされています。

※半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせず、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

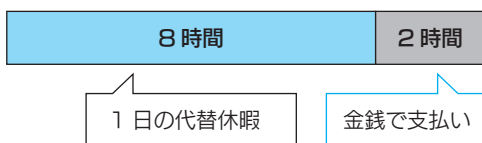
端数の時間がある場合

労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

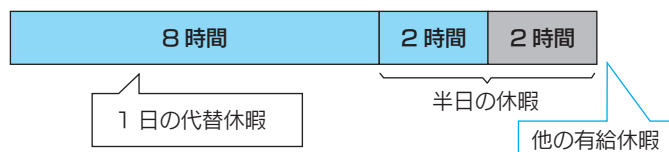
他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇^(※)が考えられます。**(※この場合は、労働者の請求が前提です。)**

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



③代替休暇を与えることができる期間

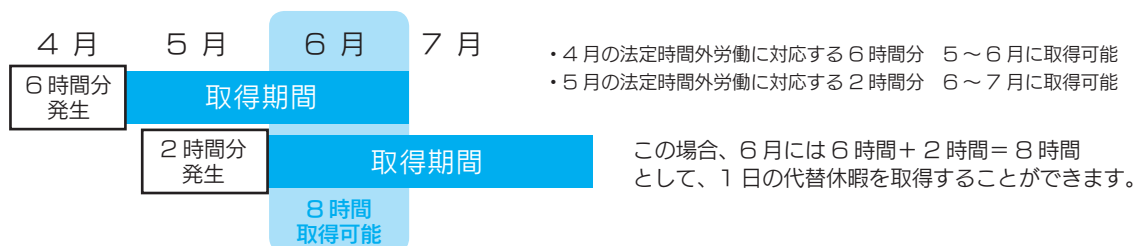
代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から **2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

※期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

※期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合
 ※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

取得日の決定方法（意向確認の手続）

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

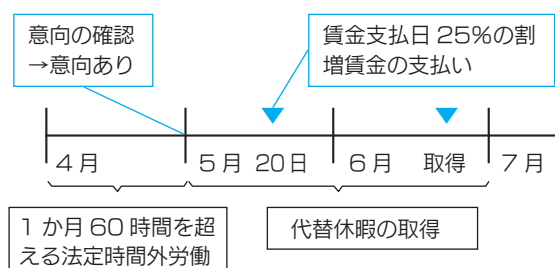
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

割増賃金支払日

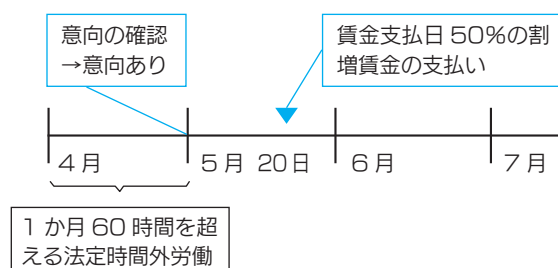
代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

(例) 賃金締切日が月末 支払日が翌月20日 代替休暇は2か月以内に取得
 代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25%の事業場

(A) 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(B) 労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



※「法定割増賃金率の引上げ関係」については、中小企業には、当分の間、適用が猶予されます。

- ・中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。
- ・事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。
- ・法の施行3年経過後に改めて検討することとされています。

猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

※業種分類は日本標準産業分類（第12回改定）に従っています。

(例)

製造業（「その他」の業種）

- ・資本金1億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・資本金1億円、労働者数500人 → 中小企業
- ・資本金5億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・資本金5億円、労働者数500人 → 大企業

ポイント 4 時間単位年休関係

仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、労使協定により時間単位で年次有給休暇を付与できるようになりました。

改正のポイント

過半数組合、それがない場合は過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位（※）で年次有給休暇を与えることができます。（時間単位年休）

※分単位など時間未満の単位は認められません。

※労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。今回の改正後も半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

労使協定で定める事項

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

①時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に一部を対象外とする場合は、「事業の正常な運営」を妨げる場合に限られます。取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

（例）

- 工場のラインで働く労働者を対象外とする。→ 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。
- × 育児を行う労働者に限る。→ 取得目的による制限なので不可。

②時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。※前年度からの繰越しがある場合は、当該繰越し分も含めて5日以内となります。

③時間単位年休1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数を基に定めます。時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

（例）1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休
→ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
→ 8時間×5日＝40時間分の時間単位年休
（7時間30分×5日＝37時間30分を切り上げて38時間ではない。）

日によって所定労働時間数が異なる場合

1年間における1日平均所定労働時間数（これが決まっていない場合は決まっている期間における1日平均所定労働時間数）を基に定めます。

④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数（例えば「2時間」など）を記入します。
※ただし、1日の所定労働時間数を上回ることはできません。

時季変更権との関係

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。

ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

支払われる賃金額

時間単位年休1時間分の賃金額は、①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 ③標準報酬日額（労使協定が必要）のいずれかをその日の所定労働時間数で割った額になります。

①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にしてください。