

最低賃金法が

変わります



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

「最低賃金法の一部を改正する法律」が平成20年7月1日から施行されます。

- 就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度については、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして、十全に機能することが求められています。
- 今般の改正においては、すべての労働者について、最低限度の賃金水準を保障する役割を地域別最低賃金が担うこととし、その決定基準や罰則の見直しを行うとともに、産業別最低賃金の在り方や派遣労働者への適用関係などについて改正を行なうこととしたものです。

地域別最低賃金の決定

地域別最低賃金は全国各地域について必ず決定されるべきものとし、決定基準の見直しを行います。

- 今般の改正では、地域別最低賃金を賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして位置付けることとしました。
- このため改正法では、「地域別最低賃金は、あまねく全国各地域について決定されなければならない」として地域別最低賃金の決定を都道府県労働局長に義務付けることとしました。
- 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めることとなります。
- 労働者の生計費を考慮する場合に、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、新たに生活保護に係る施策との整合性に配慮することとなりました。

罰則の強化

地域別最低賃金額以上の賃金が支払われない場合の罰金額の上限が2万円から50万円に引き上げられます。

- 現行法では、最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者に対する罰金額の上限は、2万円とされています。最低賃金法の罰則については、長年見直しが行われておらず、この間の貨幣価値の変動等により、罰則の制裁的効果が低下しているところから、今般、地域別最低賃金において定める最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者に対する罰金額の上限が50万円に改められることとなります。
- 一方、産業別最低賃金については、その不払について最低賃金法の罰則は適用されないこととなりますが、これについては賃金の全額払違反（労働基準法第24条違反）となることから、これに係る罰則（罰金額の上限30万円）が適用されることとなります。
- また、「周知義務（※）」（地域別最低賃金及び船員に適用される最低賃金に係るものに限る）等の違反についてもその罰金額の上限が30万円に改められることとなります。

※使用者は、最低賃金の概要を、常時作業場の見易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りません。

産業別最低賃金の決定

産業別最低賃金については、関係労使の申出を要件として決定されるものであることを明確にします。

- 産業別最低賃金については、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組の補完や公正な賃金決定といった役割を果たしてきました。
- 地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして行政機関に決定を義務付けるのに対して、産業別最低賃金は、労使のイニシアティブにより決定されるものと整理したので、関係労使の申出を受けた行政機関が最低賃金審議会の意見を聴いて決定できるものであることとなりました。
- さらに、産業別最低賃金は、すべての労働者のセーフティネットである地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回らなければならないこととされます。

複数の最低賃金が適用される場合の取扱い

1人の労働者について2以上の最低賃金が競合する場合には、最低賃金額の高いものが適用されます。

また、産業別最低賃金の適用を受ける労働者に対して地域別最低賃金において定める最低賃金額未満の額を支払った場合には、最大50万円の罰金が科せられることとなります。

最低賃金以上かどうかの調べ方

1 最低賃金額が時間額のみで定まっている場合

- ① 支払われる賃金が時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額（時間額）
- ② 支払われる賃金が日給の場合 日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）（事例1参照）
- ③ 支払われる賃金が月給の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金の時間額と比較します。（事例2参照）

2 最低賃金額が日額と時間額で定まっている場合

- ① 支払われる賃金が時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額（時間額）
- ② 支払われる賃金が日給の場合 日給 \geq 最低賃金額（日額）
- ③ 支払われる賃金が月給の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金の時間額と比較します。（事例2参照）

（注：日額の最低賃金が設定されているのは一部の産業別最低賃金のみとなっています。日額が設定されている最低賃金の改正法施行後の取扱いについては、6ページを参照して下さい。）

（事例1）

△△県の会社で働くAさんは日給6,000円で働いています。1日の所定労働時間は7.5時間で、△△県の最低賃金は時間額657円です。

この場合は、上記1の②にある式にあてはめると、
 $6,000円 \div 7.5時間 = 800円 > 657円$
となり、最低賃金を満たしていることが分かります。

（事例2）

〇〇県の会社で働くBさんは月給112,000円で働いており、年間所定労働日数は255日、1日の所定労働時間は8時間です。〇〇県の最低賃金は時間額665円です。

この場合、次のような計算式を用いて比較します。
(月給額 \times 12ヶ月) \div 年間所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）
Aさんの場合、この式にあてはめると、
 $(112,000円 \times 12ヶ月) \div (255日 \times 8時間) \approx 659円 < 665円$
となり、最低賃金法に違反することになります。

最低賃金の減額の特例の新設

最低賃金の適用除外規定が廃止され、減額特例となります。

- 現行法では、以下のような対象労働者については、都道府県労働局長の許可を受けたときは、最低賃金の効力についての規定は適用しないこととされています。
- しかしながら、最低賃金のセーフティネットとしての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲なものとするのが望ましく、これまでも支払賃金の下限額については、適用除外許可の条件としてきましたが、法律上適用除外とするよりも最低賃金を適用した方が労働者保護に資することから、適用除外規定が廃止され、減額特例規定となります。
- 減額特例は、これまで適用除外の対象者となっていた以下のような労働者については、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。

対象労働者

- 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

最低賃金の適用除外に関する経過措置

施行日（平成20年7月1日）時点において既に適用除外の許可を受けている労働者について、使用者は平成20年7月1日から平成21年6月30日までの間に新たに減額特例の許可を受ける必要があります。

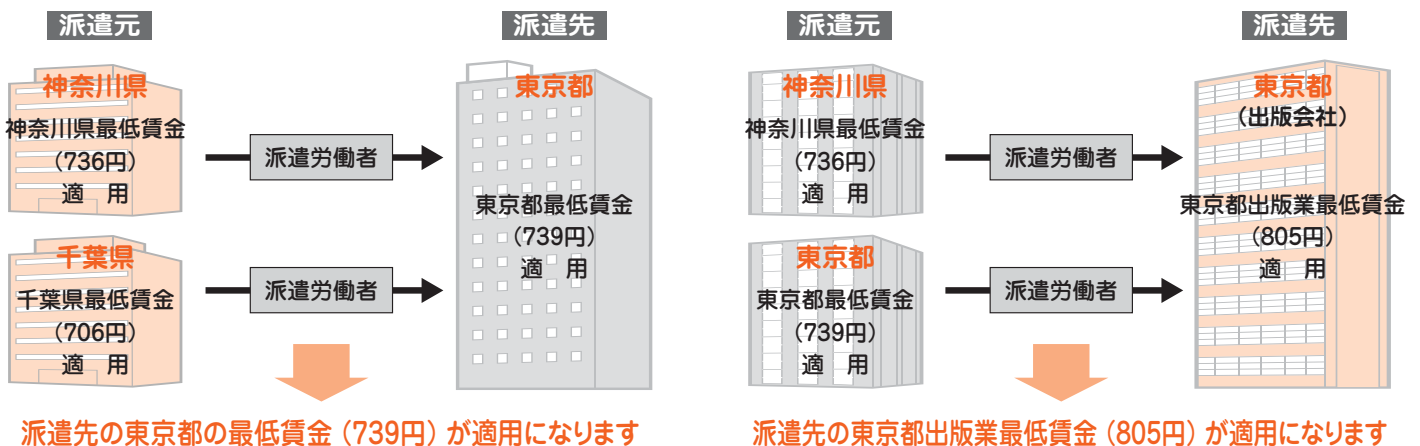
なるべく早く減額特例の許可申請を行ってください。

- 施行日（平成20年7月1日）時点において既に適用除外の許可を受けている労働者について、平成20年7月1日から平成21年6月30日までの間に改正法第7条の規定に基づく都道府県労働局長の許可を受けずに、最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者には、罰則が適用されることとなります。

派遣労働者への最低賃金の適用

派遣労働者には、派遣先の地域別（産業別）最低賃金が適用されます。

- 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている地域別（産業別）最低賃金が適用されることとなりますので、派遣元事業主においては、派遣先事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。



※金額は全て時間額です。

最低賃金の対象となる賃金と具体的な事例

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ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（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、通勤手当及び家族手当

（事例3）

□□県の会社で働くCさんは、月給で、基本給が90,000円、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。また、この他残業や休日労働があれば時間外手当、休日手当が支給されます。

ある月のCさんの賃金は、基本給、職務手当、通勤手当のほか、時間外手当が32,500円支給され、合計が152,500円となりました。

Cさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。なお、Cさんの会社は、年間所定労働日数260日、所定労働時間は1日7時間30分で、□□県の最低賃金は時間額695円とします。

- ① C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から、
 $152,500円 - (5,000円 + 32,500円) = 115,000円$
- ② この金額を、3ページの事例2の方法で時間額に換算し、最低賃金額と比較をします。
この事例の場合、換算すると1時間当たり
707円69銭
となりますので、最低賃金を満たしていることとなります。

最低賃金額の表示の一本化

時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位は、時間額のみとなります。

- 最低賃金額は、法律上、時間額、日額、週額又は月額によって定めることとされていましたが、就業形態の多様化や、わかりやすさなどの観点から最低賃金の表示単位を最小の単位である時間額表示とすることとしたものです。
- 産業別最低賃金の一部に残る日額表示の最低賃金については、施行日（平成20年7月1日）以後最初に行われる改定等の決定が効力を生ずるまでの間は、そのまま効力を有します。

監督機関に対する申告規定の新設

他の労働基準関係法令と同様の申告等に関する規定が整備されます。

- 今般の改正により、労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適切な措置をとるよう求めることができることとし、使用者は当該申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。
- この規定に反した場合は罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が適用されることとなります。