

# 最低賃金制度 Q & A

京都労働局 労働基準部 賃金室

Q 和菓子の製造を営む弊社は、72歳のAさんに、本人の体調も考え、清掃などの軽作業だけを1日2時間・週2日の短時間で働いてもらう予定です。

Aさんの時給額は、時間も短く軽作業なので、850円としてもよいでしょうか。

A 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。

最低賃金は、正社員の他、アルバイト、パート、嘱託、派遣社員等雇用形態、年齢等に関係なくすべての労働者に適用されます。

したがって、Aさんには、京都府最低賃金の856円以上支払う必要があります。

## 補足

仮に最低賃金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、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

そして、京都府最低賃金額以上の賃金額を支払わなかった場合には、罰金(50万円以下)が定められています。(最低賃金法第40条)

【最低賃金に関する特設サイト 必ずチェック！ 最低賃金 使用者も、労働者も。】



<http://www.saiteichingin.info/>

最低賃金制度

検索



Q 中途採用した労働者Bさんに、月給で、固定給が102,000円、通勤手当10,000円、歩合給47,600円の総額159,600円を来月に支給する予定です。

Bさんに支払う賃金は、平成29年度の京都府最低賃金額以上となっているか、その計算方法を教えて下さい。

なお、弊社の1日の所定労働時間は7時間、年間で平均すると、1か月の所定労働時間は170時間です。また、対象となる月に、時間外労働と深夜労働はなく、月間総労働時間も170時間でした。

A 月給制で支払われる賃金が、平成29年度の京都府最低賃金額以上となっているかどうかを確認するには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される京都府最低賃金額(856円)を以下の方法で比較します。

月給 ÷ 1か月の平均所定労働時間(時間額に換算) ≥ 最低賃金額(時間額)

(1か月の平均所定労働時間は、月により所定労働時間が異なる場合には、年間の総所定労働時間を12か月で除したものです。)

※最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)、③時間外割増賃金など、④休日割増賃金など、⑤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

Bさんの賃金は、固定給と歩合給により構成されているので、以下の方法でそれぞれ計算します。

1 Bさんに支給する賃金から、最低賃金の対象とならない賃金である通勤手当を除きます。

$$159,600 \text{円} - 10,000 \text{円} = 149,600 \text{円}$$

2 Bさんに支給された賃金149,600円を、固定給102,000円と歩合給47,600円に分解し、それぞれを時間額に換算した額を合算します。

・固定給の時間換算額

固定給は、所定労働時間に応じて支払われる賃金ですから、時間額は、1か月の平均所定労働時間で換算します。

$$102,000 \text{円} \div 170 \text{時間} = 600 \text{円}$$

・歩合給の時間換算額

歩合給は、労働者の成績に応じて支払われる賃金ですから、その成績を上げるために費やした月間総労働時間で換算します(この場合、時間外労働がないので、月間総労働時間は所定労働時間と同じ170時間となります。)

$$47,600 \text{円} \div 170 \text{時間} = 280 \text{円}$$

$$\text{合計の時間換算額} \quad 600 \text{円} + 280 \text{円} = 880 \text{円}$$

となり、京都府最低賃金額 856円以上となっています。