

## 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、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。（最低賃金法第4条）

したがって、最低賃金未滿の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。

また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金：最低賃金法第40条)が定められ、特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30万円以下の罰金：労働基準法第120条)が定められています。

## 2 最低賃金の種類

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類があります。

### (1) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められています。

なお、地域別最低賃金は、[1] 労働者の生計費、[2] 労働者の賃金、[3] 通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、労働者の生計費を考慮するに当たっては、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、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされています。

### (2) 特定最低賃金

特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた産業について設定されています。

## 3 最低賃金の適用される労働者の範囲（「労働者」及び「使用者とは」）

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場（下記5参照）で働くすべての労働者とその使用者に適用されます（パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用されます。）。（最低賃金法第2条、労働基準法第9条）

労働基準法第9条：「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

労働基準法第10条：「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項

について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

**事業主とは**、会社などの法人組織の場合にはその法人そのものであり、個人事業の場合はその事業主個人をいいます。そして、労働者に関する事項(人事、給与、厚生、労務管理など労働条件の決定や業務命令の発出、具体的な指導監督)について、事業主のために行為をする全ての者が**使用者**とされています。

**特定最低賃金**は、特定地域内の特定の産業の**基幹的労働者とその使用者に適用**されます(18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されません。 )。

## 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、毎月支払われる基本的な賃金です。**

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箇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へ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

## 5 事業場の定義

事業場の適用範囲は、労働基準法における考え方と同一です。(労働基準法第9条)

つまり、一つの事業場であるか否かは主として**場所的観念**(同一の場所か離れた場所かということ)によって決定すべきであり、同一の場所にあるものは原則として一つの事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とされています。

例外としては、場所的に分散しているものであっても**就労先の規模が著しく小さく、組織的な関連や事務能力等を勘案して一つの事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括して一つの事業場として取り扱うとされています。**

参考通達：平成11年3月31日基発第168号通達、昭和47年9月18日発基第91号通達の第2の3「事業場の範囲」(労働安全衛生法解釈通達)

例)新聞社の通信部、駅の売店、ビルメンテナンス業における作業現場等、著しく小規模であり、事務能力等含め独立性のないもの。

**つまり、勤務先となる駅の小さな売店が滋賀県内であっても、労働者が所属する直近上位の支店が京都府内にあれば、京都府の最低賃金が適用されることとなります。**