

最低賃金額と実際に支払われてい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を調べるためには、最低賃金の対象となる賃金と適用される最低賃金を以下の方法で比較します。

1 最低賃金の対象となる賃金

支払われている賃金から、次の（１）～（６）を除外した賃金が対象となります。

- （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）
- （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）
- （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）
- （６） 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

2 比較の方法（基本給のみの場合）

- （１） 賃金が時間額（基本給）のみによって定められている場合

$$\text{時間額} \geq \text{最低賃金額}$$

- （２） 賃金が日給額（基本給）のみによって定められている場合

$$\text{日給額} \div \text{1日の所定労働時間数（※1）} \geq \text{最低賃金額}$$

（※1） 日によって所定労働時間数が異なる場合、1週間における1日の平均所定労働時間数

- （３） 賃金が月給額（基本給）のみによって定められている場合

$$\text{月給額} \div \text{1か月の平均所定労働時間数（※2）} \geq \text{最低賃金額}$$

（※2） $(365 \text{日（または} 366 \text{日）} - \text{年間所定休日日数}) \times \text{1日の所定労働時間数} \div 12 \text{か月}$

3 比較の方法（基本給と諸手当による場合）

- (1) 賃金が時間額（基本給）と日額の手当によって定められている場合

$$\text{時間額} + (\text{日額の手当額} \div \text{1日の所定労働時間数}) \geq \text{最低賃金額}$$

- (2) 賃金が時間額（基本給）と月額の手当によって定められている場合

$$\text{時間額} + (\text{月額の手当額} \div \text{1か月の平均所定労働時間数}) \geq \text{最低賃金額}$$

- (3) 賃金が日給額（基本給）と日額の手当によって定められている場合

$$(\text{日給額} + \text{日額の手当}) \div \text{1日の所定労働時間数} \geq \text{最低賃金額}$$

- (4) 賃金が日給額（基本給）と月額の手当によって定められている場合

$$(\text{日給額} \div \text{1日の所定労働時間数}) + (\text{月額の手当} \div \text{1月の平均所定労働時間数}) \geq \text{最低賃金額}$$

- (5) 賃金が月給額（基本給）と日額の手当によって定められている場合

$$(\text{月給額} \div \text{1か月の平均所定労働時間数}) + (\text{日額の手当} \div \text{1日の所定労働時間数}) \geq \text{最低賃金額}$$

- (6) 賃金が月給額（基本給）と月額の手当によって定められている場合

$$(\text{月給額} + \text{月額の手当}) \div \text{1か月の平均所定労働時間数} \geq \text{最低賃金額}$$

4 比較例（月給制、地域別最低賃金適用の場合）

年間所定労働日数：252日（年間所定休日数：113日）、1日の所定労働時間：8時間
給与額：157,000円

（内訳：（基本給・月給制）124,000円、技能手当20,000円、残業手当10,000円、通勤手当3,000円）

この場合は、残業手当と通勤手当を除いて計算して比較します（上記3（6））。

$$(124,000\text{円} + 20,000\text{円}) \div (252\text{日} \times 8\text{時間} \div 12\text{か月}) = 857.14\text{円} \geq 854\text{円}$$

したがって、この場合は最低賃金を満たしており、最低賃金法違反とはなりません。