

## 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額を定め、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 最低賃金はどのようにして決められていますか？

最低賃金は、**都道府県労働局長が、最低賃金審議会の意見を聴いて決定**します（審議会方式）。

最低賃金審議会では、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分に参考にしながら調査審議が行われます。

なお、地域別最低賃金は、地域における以下の3要素を考慮して決定されます。

**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**

労働者の生計費は、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされています。

## 3 最低賃金にはどのようなものがありますか？

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。

**地域別最低賃金（      県最低賃金）**

（例）**静岡県最低賃金**

産業や職種にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用され、各都道府県ごとに設定

**特定最低賃金（      業最低賃金）**

（例）**静岡県鉄鋼、非鉄金属製造業最低賃金**

**静岡県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、輸送用機械器具製造業最低賃金**

**静岡県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金**

各都道府県内の特定の産業の労働者とその使用者を適用対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されています。

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 最低賃金はすべての人に適用されるのですか？

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、個別に最低賃金を減額して適用することが認められています。

最低賃金の減額の特例許可を受けられる労働者は、次のとおりです。

**精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者**

**試の使用期間中の者**

**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もの**

**イ．軽易な業務に従事する者**

**ロ．断続的労働に従事する者**

減額の特例許可を受けようとする使用者は、それぞれの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を経由して都道府県労働局長に提出してください。

## 5 派遣労働者へはどのように適用されるのですか？

**派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用**されます。

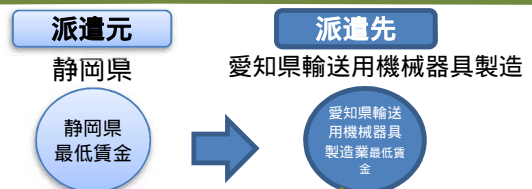
派遣元の使用者とその労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

派遣先の事業場が他地域にある例



派遣先の神奈川県最低賃金が適用

派遣先の事業場に特定最低賃金が適用されている例



派遣先の愛知県輸送用機械器具製造業最低賃金が適用

## 6 最低賃金以上となっているかどうかは、どのようにして調べるのですか？

地域別最低賃金、特定最低賃金ともに、時間額のみが表示となっており、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、**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。

「時間給の場合」...  $\frac{\text{時間給}}{\text{最低賃金額}}$

「日給の場合」...  $\frac{\text{日給} \div 1 \text{日の所定労働時間数} (*)}{\text{最低賃金額}}$   
 (\* ) 日によって所定労働時間数が異なる場合には、  
 1週間における1日平均所定労働時間数

「月給の場合」...  $\frac{\text{月給} \div 1 \text{か月の所定労働時間数} (**)}{\text{最低賃金額}}$   
 (\*\* ) 月によって所定労働時間数が異なる場合には、  
 1年間における1か月平均所定労働時間数

「歩合給の場合」...  $\frac{\text{歩合給} \div \text{賃金算定期間に歩合制によって労働した総労働時間数}}{\text{最低賃金額}}$

「上記 ~ の組み合わせの場合」  
 ...  $\frac{\text{それぞれ上記 ~ の方法で時間額に換算し、それらを合計した額}}{\text{最低賃金額}}$

### 【月給制の場合の換算方法の計算例】

静岡県で働く労働者Aさん

年間所定労働日数260日  
 月給170,000円  
 所定労働時間数は毎日8時間

で働いています。

静岡県最低賃金 **984円** (R5.10.1 発効) を満たしているでしょうか？

1. 月給の場合は、次のような計算式を用いて比較します。

$$\frac{\text{月給額} \div 1 \text{か月の平均所定労働時間}}{\text{最低賃金}} = \frac{\text{月給額} \times 12 \text{か月}}{\text{年間総所定労働時間}}$$

2. Aさんの場合、1. の計算式に当てはめると

$$\frac{\text{月給額} 170,000 \text{円} \times 12 \text{か月}}{\text{年間所定労働日数} 260 \text{日} \times 1 \text{日} 8 \text{時間}} = \underline{980 \text{円} 77 \text{銭}} < 984 \text{円}$$

この場合は、最低賃金額を満たしていないこと(最低賃金法違反)になります。

### 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**になります。

臨時に支払われる賃金(結婚手当など)

1か月を超える期間ごとに支払われている賃金(賞与など)

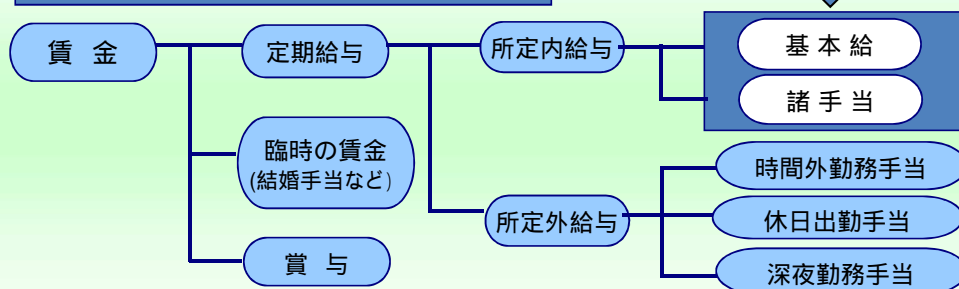
所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)

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)

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)

精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

### 最低賃金の対象となる賃金の例



この部分が最低賃金の対象となります。

ただし、諸手当のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は対象となりません。

詳しくは、静岡労働局賃金室又はお近くの労働基準監督署へお問い合わせください。

静岡労働局 賃金室 054 - 254 - 6315

浜松 労働基準監督署 053 - 456 - 8148  
 磐田 労働基準監督署 0538 - 32 - 2205  
 島田 労働基準監督署 0547 - 37 - 3148  
 静岡 労働基準監督署 054 - 252 - 8106

富士 労働基準監督署 0545 - 51 - 2255  
 沼津 労働基準監督署 055 - 933 - 5830  
 三島 労働基準監督署 055 - 986 - 9100  
 下田駐在事務所 0558 - 22 - 0649