

担当者なら
知っておきたい

最低賃金 にまつわる 基礎知識

10月に、改定後の地域別最低賃金が発効されました。自社の賃金が最低賃金を下回っていないか、早めにチェックしておきましょう。そのために必要な基礎知識を解説します。

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所

代表

森 慎一

エックするために必要な知識を解説します。

最低賃金とは

(1) 最低賃金の意味と種類

最低賃金とは、最低賃金法（以下「最賃法」といいます）に基づいて定められる「賃金の最低額」です。会社（使用者）は、最低賃金の適用を受ける従業員（労働者）に対して、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（最賃法4条1項）。

仮に、従業員と合意のうえで最低賃金額より低い賃金を労働契約に定めても、それは最賃法により無効とされ、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます（同条2項）。この最低賃金には、次の2種類があります。

- ① 地域別最低賃金
- ② 特定（産業別）最低賃金

①の地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、すべての労働者に適用されるものです。都道府県ごとに時間額で定められてお

り、毎年1回、10月に改定されます。一般的に、「最低賃金」という場合は、この地域別最低賃金を指します。

②の特定最低賃金は、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた最低賃金です。特定最低賃金が適用されるのは、その産業の「基幹的労働者」とされており、18歳未満または65歳以上の従業員、雇入れ後一定期間未満の技能習得中の従業員、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する従業員等には適用されません。

特定最低賃金も、すべて時間額で定められています（一部、日額も併用）。2021年3月末時点で227件の特定最低賃金が定められており、たとえば、東京都では鉄鋼業等の4業種で定められています。

(2) 最低賃金に違反した際の罰則

地域別最低賃金の規定に違反した場合は、50万円以下の罰金に処されることとされています（最賃法40条）。一方、特定最低賃金違反については、最賃法上の罰則はありませんが、労働基準法（以下「労基法」といいます）24条違反に該当するとされています（30万円以下の罰金）。

7月16日、中央最低賃金審議会が2021年度の地域別最低賃金額改定の目安について、全国一律28円の引上げを答申しました。これには驚いた人も多かったのではないのでしょうか。その後、地方最低賃金審議会の答申を経て決定された今年度の地域別最低賃金は、過去最高の28円引上げ（全国加重平均）となり、改定後の額は930円（同）となりました。改定後の各都道府県の最低賃金は、次

図表1のとおりです。

地域別最低賃金は、2016年度以降、毎年約3%引き上げられてきました。昨年度はコロナの影響で、全国加重平均で0・1%の引上げでしたが、今年度はもとの水準に戻ったこととなります。

最低賃金改定後には、その遵守状況について集中的に監督指導が行なわれる場合があります。そこで本稿では、改めて従業員の賃金が最低賃金割れしていないかをチ

図表1 地域別最低賃金一覧

都道府県	改定後 最低賃金	改定前 最低賃金	都道府県	改定後 最低賃金	改定前 最低賃金
北海道	889円	861円	滋賀県	896円	868円
青森県	822円	793円	京都府	937円	909円
岩手県	821円	793円	大阪府	992円	964円
宮城県	853円	825円	兵庫県	928円	900円
秋田県	822円	792円	奈良県	866円	838円
山形県	822円	793円	和歌山県	859円	831円
福島県	828円	800円	鳥取県	821円	792円
茨城県	879円	851円	島根県	824円	792円
栃木県	882円	854円	岡山県	862円	834円
群馬県	865円	837円	広島県	899円	871円
埼玉県	956円	928円	山口県	857円	829円
千葉県	953円	925円	徳島県	824円	796円
東京都	1,041円	1,013円	香川県	848円	820円
神奈川県	1,040円	1,012円	愛媛県	821円	793円
富山県	877円	849円	高知県	820円	792円
石川県	861円	833円	福岡県	870円	842円
福井県	858円	830円	佐賀県	821円	792円
新潟県	859円	831円	長崎県	821円	793円
山梨県	866円	838円	熊本県	821円	793円
長野県	877円	849円	大分県	822円	792円
岐阜県	880円	852円	宮崎県	821円	793円
静岡県	913円	885円	鹿児島県	821円	793円
愛知県	955円	927円	沖縄県	820円	792円
三重県	902円	874円	全国加重平均	930円	902円

また、会社は、最低賃金額、効力発生日等を常時作業場の見えやすい場所に掲示する等の方法により、従業員に周知する義務があります。これに違反した場合も、30万円以下の罰金が定められています（最賃法41条1号）。

(3) 最低賃金の減額の特例

前述のように、最低賃金を下回る労働契約は無効となりますが、特例として、次の労働者については、会社が都道府県労働局長の許可を受けることにより、個別に最低賃金を減額することが認められています（最賃法7条）。

① 精神または身体の障害により

著しく労働能力の低い者

この特例の対象となるのは、障害が従事する業務の遂行に直接支障を与えることが明白で、支障の程度が著しい場合に限られます。

② 試の使用期間中の者

「試の使用期間」とは、賃金を最低賃金未満とすることに合理性があり、必要最小限の期間（最長6か月）のものに限られます。

③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち厚生労働省令で定めるもの

④ 軽易な業務に従事する者
「軽易な業務」とは、所属事業場の本来業務でない例外的な業務

で、最低賃金の適用を受ける他の労働者の業務と比較して特に軽易なものをいいます。

⑤ 断続的労働に従事する者

最も許可件数が多く、全体の約75%を占めており、宿直業務等で適用されています（平成31年・令和元年労働基準監督年報）。

最低賃金のチェック方法

ここからは、自社の賃金が最低賃金を下回っていないか、チェックする手順を説明します（日額のチェックは省略します）。

(1) 最低賃金の対象者を確定

まず、最低賃金の適用対象となる従業員を確定します。

最低賃金は、すべての「労働者」に適用されます。ここでいう「労働者」とは、労基法9条の「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と同じです。したがって、パートやアルバイト、外国人技能実習生も、すべて最低賃金の対象となります。これらの対象者のうち、賃金水準の低い人から、最低賃金を下回っていないかをチェックしましょう。

一方、労基法の適用を受けない同居の親族および家事使用人には最低賃金の適用はありません（最賃法2条1号）。

また、労働契約ではなく、業務委託契約等で就業する者も、最低賃金は適用されません。ただし、形式的に業務委託契約であつて、就業の実態から「労働者」に該当する場合は、最低賃金の適用を受けることになります。

(2) 適用される最低賃金の確定

前述の2種類の最低賃金のうち、特定最低賃金が設定されている産業の基幹的労働者については、特定最低賃金の額を超えているかをチェックします。

ただし、特定最低賃金よりも地域別最低賃金のほうが高い場合は、地域別最低賃金でチェックします。なお、東京都の場合、特定最低賃金は、4業種すべてで地域別最低賃金を下回っています。

特定最低賃金が適用されない場合は、地域別最低賃金が適用されます。近年導入が増えているテレワークの場合は、自宅の所在地ではなく、所属する事業場の都道府県の最低賃金が適用されます。

なお、派遣労働者については、派遣会社（派遣元）ではなく、派

図表2 時間額の換算方法(最賃則2条)

① 時間給の場合 時間給 (そのまま)
② 日給の場合 日給 ÷ 1 日の所定労働時間 (※) ※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
③ 月給の場合 月給 ÷ 1 か月の所定労働時間 (※) ※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 (一般的には「1 か月平均所定労働時間数」で計算)
④ 出来高払制その他の請負制によって定められた 賃金(歩合給)の場合 歩合給 ÷ 歩合給によって労働した総労働時間

注：週休の場合、上記以外の一定期間で定められた賃金の場合は省略

図表3 最低賃金チェックの具体例(北海道の場合)

●月給制の場合			
基本給(月額)	120,000円	年間労働日数	250日
職務手当(月額)	30,000円	1 日の労働時間	8 時間
通勤手当(月額)	5,000円	適用される最低賃金	
時間外手当	35,000円	北海道(令和3年度)	889円
合計	190,000円		
月平均所定労働時間=250日×8時間÷12か月=166.66…時間			
最低賃金対象賃金=190,000円-5,000円-35,000円			
=150,000円 ▲通勤手当と時間外手当を引く			
時間額=150,000円÷166.66時間 ●図表2の③			
=900円>889円 ●最低賃金と比較(最低賃金を上回る)			
●日給制+月給制の場合			
基本給(日額)	6,500円	年間労働日数	250日
職務手当(月額)	10,000円	1 日の労働時間	8 時間
通勤手当(月額)	5,000円	適用される最低賃金	
家族手当(月額)	5,000円	北海道(令和3年度)	889円
基本給の時間額=6,500円÷8時間 ●図表2の②			
=812.5円			
月額の手当の時間額=10,000円÷166.66時間			
=60円 ▲家族手当と通勤手当は含めない			
時間額=812.5円+60円 ●日給と月給の時間額を加算			
=872.5円<889円 ●最低賃金と比較(最低賃金を下回る)			

ことし6月に発表され
た内閣府の「経済財政運
営と改革の基本方針20
21」には、地域別最低
賃金について「より早期
に全国加重平均1000
円になることを目指す」
と明記されました。同
様の方針は2016年から
継続して掲げられていま
す。そのため、来年度以
降も、今年度のような引
上げが続くことを想定
し、準備しておくべきで
しょう。

●

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
 - ② 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金(基本給)
 - ③ 対象者の賃金から除外する賃金を差し引く
- 最賃法は、基本的な賃金で最低賃金を上回ることを求めています。そのため、実際に支払われる賃金から、次の賃金を除外します(最賃法4条3項、最低賃金法施行規則1条)。

- ④ 休日の労働に対して支払われる賃金(休日手当等)
- 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(深夜手当等)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

間違いやすいところでは、時間外手当等の計算では除外される住宅手当が、最低賃金では除外されないのので注意してください。

また、定額残業制を適用している場合、時間外手当等として支払われる部分は③に該当するため、除外しなければなりません。

(4) (3)の賃金額を時間額に換算して最低賃金と比較

(3)で得られた賃金額を時間額に換算します(図表2)。このときの計算方法は、時間外手当等の割

増賃金の基礎となる時間額の計算方法と同じ考え方です。

図表2の①から④の賃金の組合せによる場合、たとえば基本給が日給制、役職手当が月給制で支払われている場合は、基本給は②、職務手当は③の式により時間額に換算し、合計したものを最低賃金と比較します。具体的な計算例を図表3に示しましたので、参考にしてください。

なお、自己都合の遅刻や欠勤による賃金控除がある場合は、控除前の金額で計算します(最賃法4条4項)。
