

法令違反は 罰則も!

改めて確認しておきたい

「最低賃金」の基礎知識

最低賃金の適用は、試用期間中の賃金や宿直勤務の仮眠時間、歩合給など、わかりにくいケースもあります。そこで、最低賃金法の基本と計算方法、よくある誤解と留意点などを再確認します。



社会保険労務士法人シグナル
特定社会保険労務士
有馬 美帆



最低賃金の あらまし

(1) 最低賃金とは

最低賃金制度とは、最低賃金法（以下、主に「最賃法」とします）に基づき「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図ること」を目的とした制度です（最賃法1条）。

企業などの使用者は、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（同法4条）、違反した場合の罰則も設けられています（同法40条など）。

2024年10月1日から全国で

順次適用されてきた新たな最低賃金は、時給の全国加重平均が1055円です。引上げ幅は、現在の方法で決定されるようになってからは過去最大となる51円となっています。

政府は、この最低賃金を2030年代半ばまでに全国加重平均で1500円に引き上げるとして、いた従来の目標を、2020年代に前倒しする意向を表明しています。

物価が上昇するなか、最低賃金の引上げは労働者の生活の安定にとって大きな意味を持ちますが、一方で企業などの使用者にとって、人件費の増大への対応などが切実な問題になります。

本稿では、最低賃金制度に関す

る基礎知識や計算方法、よくある誤解と注意点を解説します。

(2) 最低賃金制度の歴史

最低賃金の歴史は、労働基準法（以下、「労基法」とします）が1947年に制定された際に、行政官庁が必要と認める場合には最低賃金を定められる旨を規定したことに遡ります。

しかし、戦後の混乱期という事情もあって機能せず、各種の批判を踏まえて1959年に最賃法が制定されました。

現行の労基法の条文は「賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる」（同法28条）とされています。

最低賃金制度は当初、同一業種に属する使用者や使用者団体が賃金について協定する「業者間協定」という決定方法をとっていました。

しかし、労働者の参加排除が問題視され、1968年の改正で公益代表、労働者代表、使用者代表が各同数の委員として構成する最低賃金審議会の議論を経たうえで、都道府県労働局長が最低賃金を決定する方式とされました。

そして、現在は毎年7月に、厚生労働省の中央最低賃金審議会が、その年度における「地域別最低賃金額改定の目安」（以下、「目安」とします）について答申を出しています。

目安では、各都道府県を経済実

態のよい順からA・B・Cの3ランクに分けて、ランクごとに金額が設定されます。ちなみに、2024年度はすべてのランクで50円が目安でした。

毎年8月になると、各都道府県に設置された地方最低賃金審議会が、目安を参考にして各地域の改定額を決定します。それに基づき、都道府県労働局長が最低賃金を正式決定し、発表します。

通常、その年の10月以降に新たな地域別最低賃金が各都道府県で順次施行されます。

2024年は、地方最低賃金審議会の半数以上が、目安を上回る51円から84円の引上げ額としたため話題となりました。

なかでも徳島県は目安に34円も上乗せした最高の引上げ額84円で、2番目の岩手県と愛媛県の9円との大きな差に「徳島ショック」と呼ばれました。

(3) 労基法と同様の効力

労基法が最賃法の母体であるということは、非常に重要なポイントです。

労基法は労働条件の最低基準を定めたもの（同法1条2項）で、その基準に達しない労働契約の部

分は無効とされ、労基法の定める基準まで自動的に引き上げられます（同法13条）。

最賃法も同様に、最低賃金額に達しない労働契約を締結しても、その部分は無効となり、最低賃金と同様の定めをしたとみなされるのです（同法4条2項）。

(4) 最低賃金の種類

最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業を対象に定められた「特定最低賃金」の2種類があります。

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、各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です（最賃法9条1項）。

これに対して、特定最低賃金は特定の産業について設定される最低賃金です（最賃法15条）。

2007年の最賃法改正により、地域別最低賃金が必置の制度として明文化され、一方で産業別の最低賃金は地域別最低賃金を上回る特定最低賃金として、任意の設置かつ罰則なしの補足的制度として位置付けられました。

そのため、以下では、主として

原則的制度である地域別最低賃金について説明することとします。

なお、労働者が二以上の最低賃金の適用を受ける場合は、金額の高いほうが適用されます（最賃法6条）。

1968年の最賃法改正以前は、労働協約に基づく最低賃金が存在しましたが、この労働協約は一定地域内の事業場で使用される労働者および使用者の3分の2をカバーする必要があるため、企業別団体交渉中心のわが国の実情に適合せず廃止されました。

なお、2024年度の地域別最低賃金は、厚生労働省ホームページ「地域別最低賃金の全国一覧」等に掲載されています。

自社の賃金が最低賃金を下回っていないか、賃金制度に問題がないかを確認しておきましょう。

押さえておくべき 実務上の基礎知識

(1) 最低賃金額の表示

最低賃金額は、就業形態の多様化への対応やわかりやすさの観点から、最小単位である時間額表示のみとされています。

(2) 対象となる労働者

地域別最低賃金は、正社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託、定年後再雇用などの雇用形態や呼称に関係なく、すべての労働者に対して適用されます。

(3) 派遣労働者の扱い

派遣労働者は、派遣元事業場の所在地ではなく、派遣先事業場の所在地の最低賃金が適用されるので注意が必要です。

派遣先の事業場に特定最低賃金が適用される場合は、そちらが適用されます。

(4) 対象となる賃金

最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金ですが、53頁図表1に掲げる6種類の賃金は対象外となります。

図表1の①は、結婚手当などがその例で、②は賞与（ボーナス）などです（最賃法4条3項、最低賃金法施行規則1条1項）。

③④⑤は、それぞれ、時間外労働、休日労働、深夜労働に関する割増賃金のことです（最賃法4条3項、最低賃金法施行規則1条2

項)。

給与計算は、労基法等に定める原則を前提としたうえで、最低賃金額を満たす必要があります。

たとえば、仮眠時間であれば、「使用者の指揮命令下にある時間」という労基法上の労働時間に関する原則に該当するかがまず問題となり、該当するのであればその時間は最低賃金の適用対象となります。

(5) 「割増賃金の基礎となる賃金」との違い

「割増賃金の基礎となる賃金」との混同にも注意が必要です。

労働と直接的な関係が薄く、個人的な事情に基づいて支給されているものなどに該当する賃金は、割増賃金の計算の基礎から除外可能です(労基法37条5項、労働基準法施行規則21条)。

具体的には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金です。

このなかで、たとえば家族手当や通勤手当は割増賃金の基礎だけでなく最低賃金の対象にもなりません、住宅手当は割増賃金の対

象からは除外し、最低賃金の計算をする際には含めます。

(6) 最低賃金の周知義務

企業などの使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲、最低賃金額、算入しない賃金および効力発生日を常時作業場の見えやすい場所に掲示するなどの方法により周知しなければなりません(最賃法8条)。この周知義務を履行していないケースが多く見受けられます。

最低賃金の 計算方法

(1) 労務コンプライアンスの原点としての最低賃金

最賃法の違反には罰則があり、コンプライアンス(法令遵守)の観点からも、労働者の賃金が最低賃金額に達しているかの確認は、労働者の最低限度の生活の保障という労働法の原点であり、最重要事項の1つです。

そのため、正確な計算方法の確認はもちろんのこと、毎年行なわれる最低賃金額の改定についても注意を払う必要があります。改定

は通常10月以降の施行ですので、8月後半以降に新たな地域別最低賃金額の確認作業を毎年のスケジュールに組み込むようにしてください。

(2) 最低賃金の計算方法

最低賃金の計算方法は図表2のとおりです。計算する際は、前述の最低賃金から除外する賃金に注意してください(図表1)。

図表2の①から④はいずれも時間額で、最低賃金額以上かを判別することになります。

ほかには、①から④の組み合わせという場合もありますが、こちらも時間額に換算します。

たとえば、基本給は日給制で「リーダー手当」は月給制というような場合は、それぞれを時間額に換算したうえで合算したものを、最低賃金額(時間額)と比較して判断します。

その他の 注意点

(1) 最低賃金の減額特例

精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者、試の使用

期間中の者、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者、軽易な業務や断続的労働に従事する者に、最低賃金を一律に適用すると雇用機会を狭めるおそれがあるため、企業などの使用者が、所轄労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長の許可を受けることを条件に、個別に最低賃金の減額の特例が認められています(最賃法7条)。あくまで「許可」が必要ですので、注意してください。

「試の使用期間」とは、解雇予告手当を支払うことなく即時解雇が可能な期間である、入社後14日以内のことを言います(労基法21条4号)。

よくある誤解として、試用期間中は最低賃金額を下回ってもよいというものがありますが、一般的な試用期間については最賃法が適用されます。また「試の使用期間」であっても減額特例の許可がなければ最低賃金を下回することはできません。

(2) 最低賃金の改定日をまたぐ勤務が生じる場合

深夜労働などにより、最低賃金

の改定日をまたぐ勤務が生じる場合があります。

たとえば、東京都は2024年10月1日に最低賃金額が改定されましたが、同年9月30日から10月1日にかけて勤務した場合、新たな最低賃金額が効力を生じる10月1日の0時以降は、新たな最低賃金に基づいて給与計算を行なう必要があります。

(3) テレワークとの関係

労働者がテレワークを行なう場

合、労務を提供する自宅等の場所が事業場であると認定されない限りは、労働者の所属する事業場の所在する都道府県の最低賃金額が適用されます。

たとえば、東京都の企業に勤務している労働者が、秋田県の自宅で労務を提供する場合、原則的には東京都の最低賃金額が適用されます。

(4) 固定残業代との関係

割増賃金を毎月定額で支給する

ことを、固定残業代（定額残業代・みなし残業代）と言います。

これ自体は、賃金の支払い方法の1つであり違法ではありませんが、実際に行なわれた時間外労働時間等に基づいて計算された割増賃金額が固定残業代の支給額を上回っている場合は、その差額を別途支給する必要があります。

固定残業代を導入している企業には、基本給につき最低賃金額をベースにして設定している場合があります。そのような場合に最低賃金額の引上げが行なわれると、基本給のみを引き上げて、固定残業代の支給額の見直しを忘れてしまうケースが散見されます。

図表1 最低賃金の計算から除外する賃金

①	臨時に支払われる賃金
②	1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
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
④	所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金
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
⑥	精皆勤手当、通勤手当、家族手当

図表2 最低賃金の計算方法(地域別最低賃金の場合)

①	時間給の場合 時間給 \geq 最低賃金額(時間額)
②	日給の場合 日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)
③	月給の場合 月給 \div 月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)
④	出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合 計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制で労働した総労働時間数で除した金額 \geq 最低賃金額(時間額)

額が引き上げられた後も、「残業時間が45時間を超えていないから大丈夫」と考えてしまうことがあります。

実際には45時間を下回る割増賃金しかカバーしていないため、未払残業代の問題が生じかねませんので、注意が必要です。

(5) 「年収の壁」との関係

近時、企業の実務的な対応が急務とされ、大きな政治的争点ともなっているのが、いわゆる「年収の壁」問題です。

「年収の壁」とは、パートタイマーやアルバイトなどの短時間労働者が働く際に、税や社会保険料の負担が生じる年収の基準の通称です。負担により手取額が減少することを嫌い、短時間労働者が就業調整をしてしまうことが、人手不足に悩む企業などにとって頭の痛い問題となっています。

たとえば、固定残業代が45時間分の時間外労働の割増賃金相当額として支給されている場合に、最低賃金に、最低賃金

最低賃金額が引き上げられれば、その「壁」に直面するケースも必然的に増えることになりま

す。企業などが「年収の壁」に関して実務的に対応する際は、最低賃金額引上げについても考慮に入れて、自社の賃金制度や採用計画を検討する必要があります。