

福岡県医第345号（地）

平成20年5月9日



各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会

会長 横倉 義武

（公 印 省 略）

最低賃金法改正について

標記の件につきまして、福岡労働局長より別添のとおり周知方依頼がありましたので、お知らせいたします。

今般、最低賃金法が改正され、平成20年7月1日から施行されることとなり、改正内容としては、最低賃金の決定基準の見直し（生活保護の施策との整合性にも配慮すること等）、罰金の上限額の引上げや派遣労働者への適用関係の改正等となっております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただくとともに、貴会会員への周知方につきご高配賜りますようお願い申し上げます。

なお、内容に関するお問い合わせにつきましては下記へお願いいたします。

記

【お問い合わせ先】

福岡労働局労働基準部賃金課 Tel: 092-411-4578

小郡三井医師会より

担当理事 廣瀬真恵
会長 丸山 泉



福岡労発基第 98号
平成20年5月7日

各 位

福岡労働局長
(公印省略)

最低賃金法改正の広報について（依頼）

時下、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働行政の運営につきましては、格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、近年、経済のグローバル化や、就業形態の多様化に伴い、企業間の賃金格差や正規・非正規雇用労働者間の賃金格差などの問題が深刻化する中で、最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件を下支えする役割を果たすものとして改めて注目されているところです。

その中で、今般最低賃金法が改正され、平成20年7月1日から施行されます。その改正内容は、最低賃金の決定基準の見直し（生活保護の施策との整合性にも配慮すること等）、罰金の上限額の引上げや派遣労働者への適用関係の改正等となっております。

つきましては、改正最低賃金法に関するリーフレットを送付させていただきますので、会員の方々への周知についてご協力いただきますようお願い申し上げます。



お問い合わせは

〒 812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号

福岡労働局労働基準部賃金課 かどや 角谷 もちなが 持永

TEL 092-411-4578 FAX 092-411-2633

最低賃金法が

変わります



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

「最低賃金法の一部を改正する法律」が平成19年12月5日に公布されました。

- 就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度については、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして、十全に機能することが求められています。
- 今般の改正においては、すべての労働者について、最低限度の賃金水準を保障する役割を地域別最低賃金が担うこととし、その決定基準や罰則の見直しを行うとともに、産業別最低賃金の在り方や派遣労働者への適用関係などについて改正を行なうこととしたものです。
- こうした改正は公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなります（平成20年7月1日を予定しています。）。

地域別最低賃金の決定

地域別最低賃金は全国各地域について必ず決定されるべきものとし、決定基準の見直しを行います。

- 今般の改正では、地域別最低賃金を賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして位置付けることとしました。
- このため改正法では、「地域別最低賃金は、あまねく全国各地域について決定されなければならない」として地域別最低賃金の決定を都道府県労働局長に義務付けることとしました。
- 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めることとなります。
- 労働者の生計費を考慮する場合に、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、新たに生活保護に係る施策との整合性に配慮することとなりました。

罰則の強化

地域別最低賃金額以上の賃金が支払われない場合の罰金額の上限が2万円から50万円に引き上げられます。

- 現行法では、最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者に対する罰金額の上限は、2万円とされています。最低賃金法の罰則については、長年見直しが行われておらず、この間の貨幣価値の変動等により、罰則の制裁的效果が低下しているところから、今般、地域別最低賃金において定める最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者に対する罰金額の上限が50万円に改められることとなります。
- 一方、産業別最低賃金については、その不払について最低賃金法の罰則は適用されないこととなりますが、これについては賃金の全額払違反（労働基準法第24条違反）となることから、これに係る罰則（罰金額の上限30万円）が適用されることとなります。
- また、「周知義務（※）」（地域別最低賃金及び船員に適用される最低賃金に係るものに限る）等の違反についてもその罰金額の上限が30万円に改められることとなります。

※使用者は、最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければなりません。

産業別最低賃金の決定

産業別最低賃金については、関係労使の申出を要件として決定されるものであることを明確にします。

- 産業別最低賃金については、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組の補完や公正な賃金決定といった役割を果たしてきました。
- 地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして行政機関に決定を義務付けるのに対して、産業別最低賃金は、労使のイニシアティブにより決定されるものと整理したので、関係労使の申出を受けた行政機関が最低賃金審議会の意見を聴いて決定できるものであることとなりました。
- さらに、産業別最低賃金は、すべての労働者のセーフティネットである地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回らなければならないこととされます。

複数の最低賃金が適用される場合の取扱い

1人の労働者について2以上の最低賃金が競合する場合には、最低賃金額の高いものが適用されます。

また、産業別最低賃金の適用を受ける労働者に対して地域別最低賃金において定める最低賃金額未満の額を支払った場合には、最大50万円の罰金が科せられることとなります。

最低賃金以上かどうかの調べ方

1 最低賃金額が時間額のみで定まっている場合

- ①支払われる賃金が時間給の場合 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)
- ②支払われる賃金が日給の場合 日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)(事例1参照)
- ③支払われる賃金が月給の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金の時間額と比較します。(事例2参照)

2 最低賃金額が日額と時間額で定まっている場合

- ①支払われる賃金が時間給の場合 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)
- ②支払われる賃金が日給の場合 日給 $\geq$ 最低賃金額(日額)
- ③支払われる賃金が月給の場合 賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金の時間額と比較します。(事例2参照)

(注:日額の最低賃金が設定されているのは一部の産業別最低賃金のみとなっています。日額が設定されている最低賃金の改正法施行後の取扱いについては、6ページを参照して下さい。)

(事例1)

△△県の会社で働くAさんは日給6,000円で働いています。1日の所定労働時間は7.5時間で、△△県の最低賃金は時間額657円です。

この場合は、上記1の②にある式にあてはめると、

$$6,000\text{円} \div 7.5\text{時間} = 800\text{円} > 657\text{円}$$

となり、最低賃金を満たしていることが分かります。

(事例2)

〇〇県の会社で働くBさんは月給112,000円で働いており、年間所定労働日数は255日、1日の所定労働時間は8時間です。〇〇県の最低賃金は時間額665円です。

この場合、次のような計算式を用いて比較します。

$$(\text{月給額} \times 12\text{ヶ月}) / \text{年間所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

Aさんの場合、この式にあてはめると、

$$(112,000\text{円} \times 12\text{ヶ月}) / (255\text{日} \times 8\text{時間}) \approx 659\text{円} < 665\text{円}$$

となり、最低賃金法に違反することになります。

最低賃金の減額の特例の新設

最低賃金の適用除外規定が廃止され、減額特例となります。

- 現行法では、以下のような対象労働者については、都道府県労働局長の許可を受けたときは、最低賃金の効力についての規定は適用しないこととされています。
- しかしながら、最低賃金のセーフティネットとしての機能を強化する観点から、最低賃金の適用対象をなるべく広範囲なものとするのが望ましく、これまでも支払賃金の下限額については、適用除外許可の条件としてきましたが、法律上適用除外とするよりも最低賃金を適用した方が労働者保護に資することから、適用除外規定が廃止され、減額特例規定となります。
- 減額特例は、これまで適用除外の対象者となっていた以下のような労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けた時は、労働能力その他の事情を考慮して減額した額により最低賃金の効力についての規定を適用するというものです。

対象労働者

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ②試の使用期間中の者
- ③基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち省令で定める者
- ④軽易な業務に従事する者
- ⑤断続的労働に従事する者

最低賃金の適用除外に関する経過措置

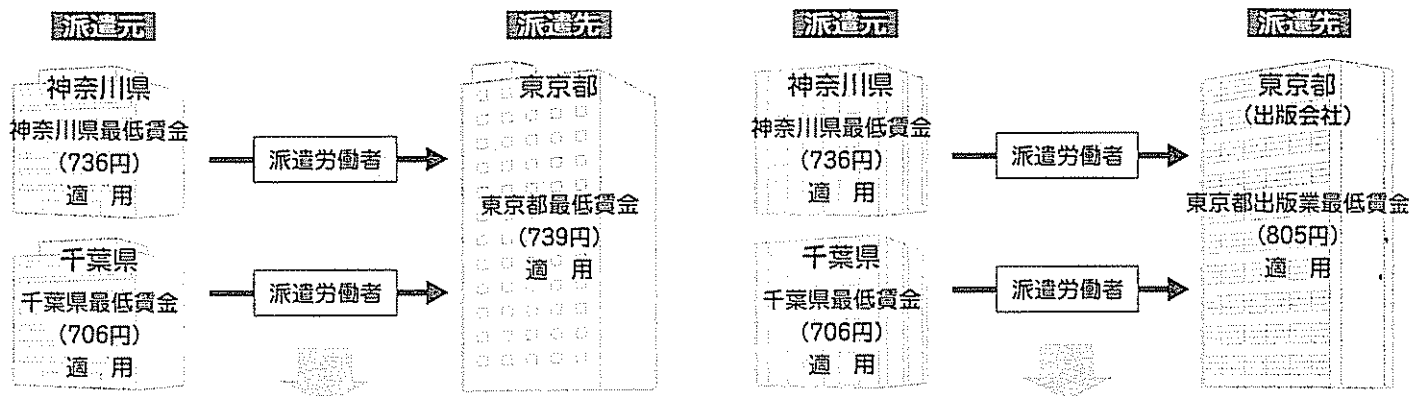
施行日時点において既に適用除外の許可を受けている労働者について、使用者は施行日から1年の間に新たに減額特例の許可を受ける必要があります。

- 施行日時点において既に適用除外の許可を受けている労働者について、施行日から1年の間に改正法第7条の規定に基づく都道府県労働局長の許可を受けずに、最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者には、罰則が適用されることとなります。

派遣労働者への最低賃金の適用

派遣労働者には、派遣先の地域別（産業別）最低賃金が適用されます。

- 派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている地域別（産業別）最低賃金が適用されることとなりますので、派遣元事業主においては、派遣先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。



派遣先の東京都の最低賃金（739円）が適用になります

派遣先の東京都出版業最低賃金（805円）が適用になります

※金額は全て時間額です。

最低賃金の対象となる賃金と具体的な事例

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となります。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（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 精進手当、通勤手当及び家族手当

（事例3）

□□県の会社で働くCさんは、月給で、基本給が90,000円、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日労働があれば時間外手当、休日手当が支給されます。

ある月のCさんの賃金は、基本給、職務手当、通勤手当のほか、時間外手当が32,500円支給され、合計が152,500円となりました。

Cさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。なお、Cさんの会社は、年間所定労働日数260日、所定労働時間は1日7時間30分で、□□県の最低賃金は時間額695円とします。

- ① Cさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。
除外される賃金は、通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されませんから、
 $152,500円 - (5,000円 + 32,500円) = 115,000円$
- ② この金額を、3ページの事例2の方法で時間額に換算し、最低賃金額と比較をします。
この事例の場合、換算すると1時間当たり
707円69銭
となりますので、最低賃金を満たしていることになります。

最低賃金額の表示の一本化

時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位は、時間額のみとなります。

- 最低賃金額は、法律上、時間額、日額、週額又は月額によって定めることとされていましたが、就業形態の多様化や、わかりやすさなどの観点から最低賃金の表示単位を最小の単位である時間額表示とすることとしたものです。
- 産業別最低賃金の一部に残る日額表示の最低賃金については、施行日以後最初に行われる改定等の決定が効力を生ずるまでの間は、そのまま効力を有します。

監督機関に対する申告規定の新設

他の労働基準関係法令と同様の申告等に関する規定が整備されます。

- 今般の改正により、労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適切な措置をとるよう求めることができることとし、使用者は当該申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。
- この規定に反した場合は罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が適用されることとなります。

平成19年度地域別最低賃金額一覧

都道府県名	最低賃金時間額(単位:円)	発効年月日
北海道	654	平成19年10月19日
青森	619	平成19年10月31日
岩手	619	平成19年10月28日
宮城	639	平成19年10月20日
秋田	618	平成19年10月28日
山形	620	平成19年10月25日
福島	629	平成19年10月19日
茨城	665	平成19年10月20日
栃木	671	平成19年10月20日
群馬	664	平成19年10月19日
埼玉	702	平成19年10月20日
千葉	706	平成19年10月19日
東京	739	平成19年10月19日
神奈川	736	平成19年10月19日
新潟	657	平成19年10月19日
富山	666	平成19年10月20日
石川	662	平成19年10月21日
福井	659	平成19年10月19日
山梨	665	平成19年10月28日
長野	669	平成19年10月21日
岐阜	685	平成19年10月19日
静岡	697	平成19年10月26日
愛知	714	平成19年10月25日
三重	689	平成19年10月27日
滋賀	677	平成19年10月25日
京都	700	平成19年10月25日
大阪	731	平成19年10月20日
兵庫	697	平成19年10月31日
奈良	667	平成19年10月25日
和歌山	662	平成19年10月20日
鳥取	621	平成19年10月21日
島根	621	平成19年10月19日
岡山	658	平成19年10月26日
広島	669	平成19年10月28日
山口	657	平成19年10月28日
徳島	625	平成19年10月21日
香川	640	平成19年10月21日
愛媛	623	平成19年10月25日
高知	622	平成19年10月26日
福岡	663	平成19年10月28日
佐賀	619	平成19年10月28日
長崎	619	平成19年10月21日
熊本	620	平成19年10月25日
大分	620	平成19年10月20日
宮崎	619	平成19年10月27日
鹿児島	619	平成19年10月26日
沖縄	618	平成19年10月28日

最低賃金に関するお問い合わせは 都道府県労働局又は労働基準監督署へ
 なお、厚生労働省ホームページでも最低賃金に関する情報をご覧になれます。

URL : <http://www.mhlw.go.jp/>

最低賃金法の一部を改正する法律 Q&A

Q 改正によって最低賃金はただちに改定されるのですか。

A 改正法の施行の際に有効である最低賃金については、次の改定までの間は改正法に基づいて決定された最低賃金とみなされることから、改正法の施行の際にただちに改定は行いません。

地域別最低賃金については毎年10月頃、産業別最低賃金については毎年10月～2月の間に改定されていますので、厚生労働省HPなどでご確認下さい。なお、現在決定されている地域別最低賃金額は以下のとおりとなっています。

北海道	654	青 森	619	岩 手	619	宮 城	639
秋 田	618	山 形	620	福 島	629	茨 城	665
栃 木	671	群 馬	664	埼 玉	702	千 葉	706
東 京	739	神奈川	736	新 潟	657	富 山	666
石 川	662	福 井	659	山 梨	665	長 野	669
岐 阜	685	静 岡	697	愛 知	714	三 重	689
滋 賀	677	京 都	700	大 阪	731	兵 庫	697
奈 良	667	和歌山	662	鳥 取	621	島 根	621
岡 山	658	広 島	669	山 口	657	徳 島	625
香 川	640	愛 媛	623	高 知	622	福 岡	663
佐 賀	619	長 崎	619	熊 本	620	大 分	620
宮 崎	619	鹿児島	619	沖 縄	618	数字は時間額 (円)	

(日給を最低賃金と比較する方法)

賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較します。

(例えば) 東京都の会社に勤めるAさんは、日給5500円、1日の所定労働時間7時間30分で働いています。

これが東京都の最低賃金額739円を上回っているかどうかを確認するには
日給額÷1日の所定労働時間数を計算し、それと739円を比較します。

例をこの式に当てはめると、

$5500円 \div 7.5時間 = 733円33銭$ となり、東京都の最低賃金額739円を下回っていることとなります。

なお、詳細は厚生労働省HPでご確認下さい。

Q 現在、産業別最低賃金には時間額の他に日額によって定められているものがありますが、改正法によって日額はなくなるのですか。

A 当該最低賃金について施行日後最初の改正の際に、時間額のみによって定められることとなります。

最低賃金額が時間額のみになった後、支払われる賃金が日給である場合に、その支払額が最低賃金以上かどうかを調べるには、賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較することとなります。(左記の比較方法を参照して下さい。なお、産業別最低賃金の金額等については、厚生労働省HPや都道府県労働局HPでご確認下さい。)

Q 労働者派遣事業を行っていますが、注意すべきことは何でしょうか。

A 派遣労働者については、派遣先事業場に適用される最低賃金が適用されることとなります。したがって、派遣元事業者は、労働者を派遣している事業場に適用される最低賃金額を把握する必要があります。

金額は、厚生労働省HPや都道府県労働局HPで確認することができます。

Q 現在、最低賃金の適用除外許可を受けた人を雇っていますが、今後どのような取扱になるのですか。

A 改正法の施行の際、既に都道府県労働局長の許可を受けて最低賃金法が適用除外となっている労働者については、施行日から1年の間に、新たに最低賃金の減額特例の許可を受ける必要があります。

なお、減額特例の許可の対象となる労働者は、①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者②試の使用期間中の者③職業訓練を受けている者④軽易な業務に従事する者等となります。

最低賃金法が変わります

最低賃金の決定基準や罰金の上限額、派遣労働者への適用関係などについて大きな改正が行われます。

改正の概要

1 地域別最低賃金はこうなります

- ・地域別最低賃金を決定する場合には、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、**生活保護の施策との整合性**にも配慮することとなります。具体的な金額は、都道府県ごとに決定されます。（詳しくは、厚生労働省HP、都道府県労働局HPに掲載されていますので、ご確認ください。）
- ・地域別最低賃金の不払の場合の罰金額の上限が**2万円から50万円**に引き上げられます。

2 産業別最低賃金はこうなります

- ・産業別最低賃金については、その不払については、最低賃金法の罰則は適用されなくなり、**労働基準法の賃金の全額払違反の罰則（罰金の上限額30万円）**が適用されます。

3 適用除外規定が見直されます

- ・障害により著しく労働能力の低い者等に関する適用除外が廃止され、**最低賃金の減額特例**が新設されます。

4 派遣労働者の適用最低賃金が変わります

- ・派遣労働者については、**派遣先の地域（産業）の最低賃金**が適用されます。

5 最低賃金額の表示が時間額のみになります

- ・時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が、**時間額のみ**になります。

施行期日：公布日（平成19年12月5日）から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

（裏面のQ&Aもご覧下さい。）

施行期日は平成20年7月1日となります。

厚生労働省HP：<http://www.mhlw.go.jp/>