



社労士事務所プランツ

〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8

第2モリモトビル3F

TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## 最低賃金以上になっていますか？

本年度の最低賃金改定目安の答申について、中央最低賃金審議会に取りまとめが行われ、都道府県の労働局長が改定額を決定します。今月のニュースでは最低賃金について取り上げます。

### ★最低賃金が適用される労働者

最低賃金は原則としてすべての労働者に適用されます。「高校生であること」、「高齢者で年金をもらっていること」、「単純作業や軽作業であること」、「労働者の同意を得ている」ことなども最低賃金以下とする理由になりません。支払う給与額が最低賃金に満たなかった場合には50万円以下の罰金という罰則もあります。

ただし、次のような労働者については、最低賃金を適用することによって、かえって雇用機会を狭めてしまう可能性があることから、都道府県労働局長の許可を受けることを条件にして、最低賃金以下とすることができます。

- ・精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い場合
- ・職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受けている場合
- ・断続的労働に従事する場合

減額の特例許可申請を受けようとする場合には、所轄の労働基準監督署に申請書を提出します。

つまり、申請書を提出して許可を受けない限り、すべての労働者に最低賃金以上の賃金を支払う義務があるわけです。



### ★本年度の最低賃金額は？（見込み）

公表されている改定目安となっている平成29年度の最低賃金は次のとおりです。

【H29年 地域別最低賃金改定目安（一部のみ）】

都道府県	金額	都道府県	金額
東京都	958円	大阪府	909円
神奈川県	956円	愛知県	871円
埼玉県	871円	広島県	818円
千葉県	868円	徳島県	766円
茨城県	796円	福岡県	789円
山梨県	784円	沖縄県	736円

### ★月給者の最低賃金チェック方法

月給者の場合は、時給者や日給者と異なり、時間当たりの単価計算が複雑であるため、チェックしてみると最低賃金を下回っていたということが少なくありません。次の計算方法に従って一度チェックしてみると良いでしょう。

**月給額（※）×12ヶ月÷年間所定労働時間数**

※最低賃金の計算に当たっては、つぎの手当等は月給額から除外することになります。

- ・臨時に支払う賃金（臨時的な特別手当など）
- ・割増賃金※定額で支給するものを含む
- ・通勤手当
- ・家族手当（家族人数によって支給額が決定するもの）
- ・精皆勤手当（出勤状況に応じて支給されるもの）

特に注意すべきは定額残業代等の毎月固定で支払う割増賃金です。毎月固定で支給されているとしても最低賃金算出の月給額からは除外します。

## 労務管理 Q&A ＜労働時間の把握義務＞

Q. 当社は営業職の労働者には「事業場外労働のみなし（所定労働時間のみなし）」を適用し、また、システムエンジニアには「専門業務型裁量労働制」を適用しています。

休日出勤等がない限り、毎月固定での給与支給になりますが、タイムカードの打刻といった労働時間の把握義務はありますか？

A. 裁量労働制を含むのみなし労働時間制を適用している労働者であっても、タイムカードや日報、その他の方法により始業・終業の時刻を把握する義務がある。

### ＜解説＞

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」では、使用者は労働時間を適正に管理するために、労働者の労働日ごとの始業と終業の時刻を確認し、記録しなければならないとしています。

この記録方法としては、原則として「**使用者が自ら現認することにより確認し記録する**」または「**タイムカード、ICカード当の客観的な記録を基礎として確認し記録する**」のいずれかの方法によることとされていますが、適切な方法において行われる「**自己申告制による始業・終業時刻の確認及び記録**」での労働時間の把握も認めています。

この基準で労働時間を適正に把握しなければならないとされている対象労働者には、労働基準法第38条の2に定める「事業場外労働のみなし」が適用される者、また同法38条の3に定める「専門業務型裁量労働制」適用される者も含まれています。

そのため、結果的に毎月固定で支給されているみなしの適用される労働者についても、基準に従った適切な方法で始業・終業の時刻を記録しておく必要があるわけです。なお、この基準は管理監督者も対象とされており、始業と終業の時刻を把握しなければなりません。

## ちょっと相談いいですか？ ＜休日と休暇の違い＞

『休日』と『休暇』の違いを教えてください。また、この違いはどのようなことに影響があるのでしょうか？

『休日』とは労働義務がない日をいいます。例えば、「土曜日と日曜日の週休2日制」、「シフト制による公休日」などが『休日』です。

労働義務がない日に出勤することを一般的に休日出勤と呼ばれていますが、月給者の賃金は所定労働日の働きに対して支払われるものなので、休日出勤した分は別途支給する必要があるわけです。（振替休日を取得した場合を除く）

『休暇』とは労働義務がある日に労働を免除されることをいいます。代表的なものとして年次有給休暇で、所定労働日に欠勤すればノーワーク・ノーペイの原則に基づいて給与が控除されるどころ、賃金が支払われるわけです。

この違いは夏休みを『休日』としている場合と『休暇』としている場合で考えるとわかりやすいです。業務の都合で夏休みを取れなかった従業員がいたとします。『休日』となっている場合には休日出勤扱いとなるのに対して、『休暇』であれば、就業規則の定めによっては労働を免除される権利を行使しなかったということになるわけです。

### ＜今月の一言コメント＞

冷房のつけっぱなしは体に良くないと思い、夕方以降は窓を開けるようにしています。この間セミが事務所に飛び込んでくるというアクシデントがありました。とても驚きました。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL : 03-6452-8998

担当 : 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com