

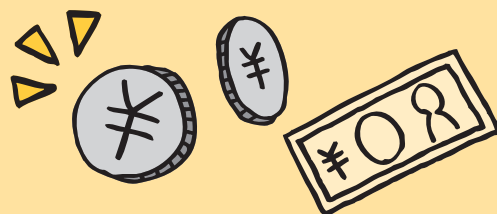
働く人の暮らしを
守る制度です。

沖縄県最低賃金は
平成 24 年 10 月 25 日から
「653 円」に
改正施行されます。

必ずチェック最低賃金！ 使用者も、労働者も

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支払わなければならないとする制度です。

最低賃金



知っておきたい6つのポイント！

Q1

最低賃金制度とは何ですか？

A.

最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者（事業主）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働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。使用者が労働者に対して最低賃金額

未満の賃金を支払った場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。
また、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、罰則（50万円以下の罰金）が定められています。

Q2

最低賃金の種類にはどのようなものがありますか？

A.

最低賃金には、「地域別最低賃金」と、「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。



① 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、その都道府県内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。
都道府県ごとに、最低賃金が定められています。

② 特定（産業別）最低賃金

特定（産業別）最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。関係労使が、基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定されており、適用される産業は都道府県によって異なります。
平成23年10月1日現在、全国で250の最低賃金が定められています。

注1) 地域別と特定（産業別）の両方の最低賃金が適用される労働者には、使用者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。

注2) すべての地域別最低賃金と大部分の特定（産業別）最低賃金については、時間額で定められています。ただし、一部の特定（産業別）最低賃金は、日額と時間額が定められており、この場合は、日額は日給制の労働者に、時間額は日給制以外の時間給制・月給制などの労働者にそれぞれ適用されます。

Q3

最低賃金はすべての人に適用されるのですか？

A. 地域別最低賃金はすべての労働者とその使用者に、
特定（産業別）最低賃金は特定地域内の特定産業の
基幹的労働者とその使用者に適用されます。

①地域別最低賃金は、すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットとして、常用、臨時、パート、アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、原則として、各都道府県で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。

②特定（産業別）最低賃金は、特定地域内の特定産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。（18歳未満又は65歳以上の人、雇入れ後一定期間未満の技能習得中の人、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する人などには適用されません。）

なお、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、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おそれがあるため、次の1～5の労働者については、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の減額の特例が認められています。

1. 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い人
2. 試の使用期間中の人
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人のうち厚生労働省令で定める人
4. 軽易な業務に従事する人
5. 断続的労働に従事する人

※最低賃金の減額の特例許可申請書（所定様式）2通を、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。

Q4

派遣労働者へはどのように適用されますか？

A. 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

派遣元 神奈川県

派遣先 東京都

神奈川県
最低賃金

836円

東京都
最低賃金

837円

派遣先の東京都最低賃金（837円）が適用されます

■派遣先の事業場に特定（産業別）最低賃金が適用されている例

派遣元 佐賀県

派遣先 福岡県（百貨店）

佐賀県
最低賃金

646円

福岡県
百貨店・総合スーパー
最低賃金

758円

派遣先の福岡県百貨店・総合スーパー最低賃金（758円）が適用されます

※金額は平成23年12月10日現在のものです。

Q5

最低賃金はどのようにして決められているのですか？



A. 最低賃金は、最低賃金審議会で、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審議を行い決定しています。

●地域別最低賃金

中央最低賃金審議会※から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地方最低賃金審議会※での地域の実情を踏まえた審議・答申を得た後、異議申出に関する手続を経て、都道府県労働局長が決定します。

※公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成

●特定(産業別)最低賃金

特定の産業について関係労使の申出に基づき、地方最低賃金審議会が必要と認めた場合で、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審議を行い、都道府県労働局長が決定します。

官報公示

効力の発生 公示の日から30日経過後または公示の日から30日経過後で指定する日

最低賃金は、中央および地方最低賃金審議会において、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審議を行い決定します。地域別最低賃金は、①労働者の生計費②労働者の賃金③通常の事業の賃金支払い能力を総合的に

勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、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、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされています。

Q6

最低賃金額以上となっているかを、どうやってチェックするのですか？



A. 支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかを確認するには、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以下の方法で比較します。

- 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)
ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、日給 $\geq$ 最低賃金額(日額)
- 3 月給の場合 月給 $\div$ 1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)
- 4 上記1、2、3の組み合わせの場合
例えば基本給が日給制で各手当(職務手当等)が月給制などの場合は、それぞれ上記2、3の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。

※最低賃金額との比較にあたって次の賃金は算入しません。

- ①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(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所定労働日以外の日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精皆動手当、通勤手当および家族手当

【事例1（月給制の場合）：〇〇県で働くAさんの場合】

〇〇県で働く労働者Aさんは、基本給が月125,000円、職務手当が月25,000円、通勤手当が月8,000円支給され、11月の合計が月158,000円です。

なお、Aさんの会社は、年間所定労働日数が250日、1日の所定労働時間が7時間30分で、〇〇県の最低賃金額は時間額800円です。

基本給	125,000円
職務手当	25,000円
通勤手当	8,000円
合計	158,000円
労働時間／日	7時間30分
年間労働日数	250日
〇〇県最低賃金	800円

(1) Aさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないので、

$$158,000円 - 8,000円 = 150,000円$$

(2) この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

$$150,000円 \div 1 \text{ か月平均所定労働時間 } (250 \text{ 日} \times 7.5 \text{ 時間} / 12 \text{ か月}) = 960円 > 800円$$

であり、最低賃金額以上となっています。

【事例2（日給制と月給制の組み合わせの場合）：△△県で働くBさんの場合】

△△県で働く労働者Bさんは、基本給が日給制で1日あたり5,000円、各種手当が月給制で、職務手当が月25,000円、通勤手当が月8,000円支給され、11月は20日働き、合計が133,000円です。

なお、Bさんの会社は、年間所定労働日数が250日、1日の所定労働時間が8時間で、△△県最低賃金額は時間額800円です。

基本給（日額）	5,000円
11月の労働日数	20日
職務手当	25,000円
通勤手当	8,000円
合計	133,000円
労働時間／日	8時間
年間労働日数	250日
〇〇県最低賃金	800円

(1) Bさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないので、職務手当（月給制）を時間額に換算すると、

$$25,000円 \div 1 \text{ か月平均所定労働時間 } (250 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間} / 12 \text{ か月}) = 150円$$

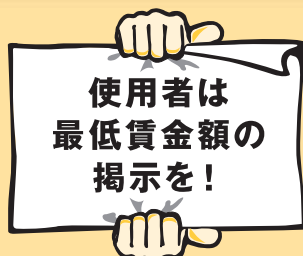
(2) 基本給（日給制）を時間額に換算すると、

$$5,000円 \div 8 \text{ 時間} / \text{日} = 625円$$

(3) 上記(1)と(2)を合計すると、

$$150円 + 625円 = 775円 < 800円$$

となり、最低賃金額を下回ることになります。



使用者は、以下のことを常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により周知する必要があります。

- | | |
|---------------------|-----------|
| ① 最低賃金の適用を受ける労働者の範囲 | ③ 算入しない賃金 |
| ② 労働者に適用される最低賃金額 | ④ 効力発生年月日 |