

全建労発第17号
平成20年5月12日

各都道府県建設業協会会長 殿

社団法人 全国建設業協会
会 長 前 田 靖 治
(公印省略)

最低賃金法の一部を改正する法律の周知広報について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善に重要な役割を果たしてまいりましたが、就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度が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ようにすることが重要な課題となっています。

今般、厚生労働省労働基準局長より、最低賃金法の一部を改正する法律（平成19年法律第129号）は、平成20年4月25日公布された「最低賃金法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」により、平成20年7月1日から施行される旨の通知がありました。

つきましては、貴協会傘下会員に対する周知について、貴会が発行される広報誌等において周知いただくなど、最低賃金法の一部を改正する法律の周知についてご協力を賜りたくよろしくお願い申し上げます。

なお、別添1リーフレット・パンフレットにつきましては以下の厚生労働省のHPに掲載してあります。

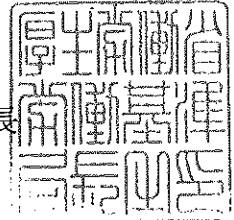
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/saiteichingin02/index.html>)

以 上

基発第 0425006 号
平成 20 年 4 月 25 日

(社)全国建設業協会代表者 殿

厚生労働省労働基準局長



最低賃金法の一部を改正する法律の周知広報について（協力依頼）

最低賃金行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最低賃金法の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 129 号。以下「改正法」という。）につきましては、第 168 回国会において可決成立し、平成 19 年 12 月 5 日に公布され、本日公布された「最低賃金法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」により平成 20 年 7 月 1 日から施行されます。

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）制定以来、最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善に重要な役割を果たしてまいりました。

しかしながら、就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度が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ようにすることが重要な課題となっています。

約 40 年ぶりとなる今般の改正においては、最低賃金制度がセーフティーネットとして十分に機能するよう地域別最低賃金について生活保護との整合性も考慮することを明確にし、最低賃金を遵守しない事業主への罰金額の上限を 50 万円と大幅に引き上げ、派遣労働者の適用最低賃金が派遣先のものとなること等が盛り込まれているところです。

このため、厚生労働省では、改正法への事業主、労働者をはじめ国民の理解を深めていただくために周知広報を実施することとしております。

貴職におかれましては、これまでも最低賃金法及び最低賃金制度の必要性を御理解いただき、その推進に御協力いただいておりますことにつき感謝申し上げますところですが、平成 20 年 7 月 1 日から施行される改正法に関しましても、その内容を十分御理解いただき、貴会が発行される広報誌において周知いただくなど、貴会の加入事業者に対する最低賃金額等の周知について、格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、改正法の概要は、別添 1 リーフレット、パンフレット、広報原稿例は別添 2 のとおりです。

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もご覧ください。)

厚生労働省HP：<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などでご確認ください。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	686
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÷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になります。

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輕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



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、罰則の制裁的効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、常時作業場の見易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、
 $6,000円 \div 7.5時間 = 800円 > 657円$
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。
(月給額 \times 12ヶ月) \div 年間所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)
Aさんの場合、この式にあてはめると、
 $(112,000円 \times 12ヶ月) \div (255日 \times 8時間) \approx 659円 < 665円$
となり、最低賃金法に違反することになります。