

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

青山 晋



最低賃金制度について

本稿では最低賃金制度について、簡単に説明したいと思っています。

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て、働くすべての人に賃金の最低額を保障し、使用者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。最低賃金の額は時間給で定めるものとされていて、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」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、都道府県ごとに定められています。

「特定最低賃金」は、特定の産業や職種に従事する労働

者を対象に都道府県ごとに定められる最低賃金で、地域別最低賃金を上回る金額水準で定められています。

以下、本稿では、地域別最低賃金についての説明をさせていただきます。

最低賃金制度の対象者は、原則として事業場で働くすべての労働者とその使用者であり、常時、臨時、パートタイマー、アルバイト、嘱託等の雇用形態には関係ありません（一部減額の特例はありません）。なお、派遣労働者については、派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の事業場の最低賃金が適用されます。

次に、最低賃金の対象となる賃金ですが、毎月支払われ

122

る基本的な賃金のみが対象となります。そのため、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、時間外・休日・深夜の割増賃金、精皆勤手当、そして賞与などは対象となりません。労働契約において最低賃金に満たない賃金額を定めた場合、その部分は無効と

ください。

最低賃金額は、コロナ期を除いて安定して上昇を続けており、今年度については初めて47都道府県全てで1000円を超え、全国加重平均では66円増の1221円となりました。政府は、できる限り企業

業が賃上げをできる環境をつくるための努力をするとしており、今後も最低賃金の上昇が見込まれています。



され、最低賃金と同額の定めをしたものとみなされます。

月給者の場合、月給をカ月の所定労働時間で割って一時間あたりの賃金を算出しますが、新卒者の初任給や若手社員の月給など、気づかないうちに最低賃金額を下回っていることもあるので、注意して

上げ額が大きいこともあり、10月発効は20都道府県にとどまりました。愛知県は10月18日に発効済ですが、12月発効が8県、来年以降の発効も6県残っています。

最低賃金の上昇に伴う問題もあります。最低賃金の引き

上げは、大企業に比べて中小企業への負担がはるかに大きく、賃上げ分を価格に充分に転嫁できずに業績を悪化させる企業が出ています。また、税金や社会保険にかかわる「年収の壁」問題等による働き控えが起きることで、多数の企業が、毎年のように年末の繁忙期に労働力不足の問題を抱えています。

さらに、賃金引き上げを行っているにもかかわらず、賃金の上昇が物価の上昇に追いつかず、実質賃金はマイナス圏が続いているという現状もあります。最低賃金制度をより実効性のあるものとするために、税金、社会保険、物価高対策等、他の施策も絡めた複合的な対策を行うことが望まれます。

最後に、賃上げに関しては、賃上げを支援する助成金や補助金、賃上げ促進税制などがありますので、要件をご確認のうえご活用ください。

（青山労務管理事務所所長、特定社会保険労務士、ホワイ企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄