

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2019/08/10

VOL.91

● 東京、神奈川最低賃金がついに「1,000円」を超える！？

中央最低賃金審議会は、全国の最低賃金額を引上げて、2019年は全国平均額を「901円」とする方針を決めました。

目安通りの引き上げとなった場合には、東京都は現在の「985円」から「1,013円」に、神

奈川県は「983円」が「1,011円」となります（10月から改定予定）。

さて、この最低賃金額、自社がクリアしているかどうかは、どのように比較・確認すればよいのでしょうか。

1 最低賃金の対象となるもの

最低賃金の対象となる賃金は、『毎月支払われる基本的な賃金』です。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箇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) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
したがって、固定残業手当を支払っている場合はその額は除いて計算します。

2 最低賃金の比較・確認方法

- (1) 時間給の場合
時間給 \geq 最低賃金額
- (2) 日給の場合
日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額
- (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

実際に月給の場合の確認方法を、例を挙げて説明します。東京都にあるX社の労働条件は、労働時間/日8時間・労働日数/年243日です。

① Aさんの場合

基本給	160,000円
職務手当	30,000円
通勤手当	15,000円
合計	205,000円

② Bさんの場合

基本給	160,000円
固定残業手当	30,000円
通勤手当	15,000円
合計	205,000円

- ① $205,000 - 15,000 = 190,000$ 円
 $190,000 \div (243 \text{日} \times 8 \text{時間} \div 12 \text{か月}) = 1173$ 円
 - ② $205,000 - (30,000 + 15,000) = 160,000$ 円
 $160,000 \div (243 \text{日} \times 8 \text{時間} \div 12 \text{か月}) = 988$ 円
- どちらも、現行の最低賃金はクリアしていますが、予定通りの上げ幅となると、②はクリアできていないこととなり、見直す必要があります。

このように固定残業手当を支払っている場合には、一見賃金額は高く見えますが、最低賃金を満たしていないケースがありますので、要注意です。

● 「同一労働・同一賃金」とは？

1 同一労働同一賃金とは？

「同一労働同一賃金」が2020年4月から順次施行されます。この制度は、必ずしもパートやアルバイト（いわゆる「非正規社員」）と正社員の賃金を「同額」にしなければならないわけではありません。

自社で働く非正規社員の①「業務の内容・責任の度合い」と②「職務内容・配置の変更の範囲」の2つの要素を正社員と比較して『全く同じ』である場合には、『**差別的取り扱いの禁止（均等待遇）**』、いずれか一方に相違がある場合には、『**不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）**』が求められます。

① 業務の内容・責任の度合い

- ✓ 業務の種類（職種）を比較する
- ✓ 従事している業務を個々の職務に分割し、整理、比較する
- ✓ 「中核的業務」を抽出し比較する
- ✓ 業務に伴う責任の程度が著しく異なるかどうかを判断する。

② 職務内容・配置の変更の範囲

- ✓ 転勤の有無を比較する
- ✓ 転勤の範囲（全国転勤、エリア限定の転勤など）を比較する
- ✓ 職務の内容の変更と配置の変更の有無を比較する
- ✓ 職務の内容の変更と配置の変更の範囲を比較する

2 待遇に関する説明義務の強化

「同一労働同一賃金」の施行に伴い、事業主に対して「**非正規社員の待遇**」に関する説明義務が強化されます。

- ① 事業主は非正規社員を雇い入れる際に雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）を説明しなければなりません。
- ② 事業主は非正規社員から求められた場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明しなければなりません。

具体的に説明が求められる内容は以下の通りです。

【待遇差の内容】

- ✓ 比較対象となる正社員との間で、待遇に関

この場合には③『**その他の事情（成果・能力・経験など）**』も勘案した上で、その**違いに応じた待遇**としなければなりません。待遇には、賃金だけでなく、賞与、退職金、福利厚生施設の利用、教育訓練なども含まれます。

「同一労働」であれば「＝」、「相違がある」場合には「≠」といった考え方となります。したがって、自社の正社員と非正規社員が「＝」としなければならないのか「≠」で良いのかを確認する必要があります。判断のポイントは以下の通りです。

する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。

- ✓ 比較対象となる正社員と非正規社員の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

- ✓ 比較対象となる正社員と非正規社員の①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由

なお、説明を求めた労働者に対する**不利益な取り扱い**は**禁止**されます。

3 派遣労働者について

派遣労働者の「同一労働同一賃金」については、派遣先の正社員との間での均等待遇、均衡待遇を確保し、派遣労働者の納得感を考慮する観点等から、派遣先の事業主に対して以下の対応が求められています。

- ✓ 派遣先の事業主は、比較対象となる自社の正社員の待遇に関する情報を派遣元に提供しなければなりません。

こちらについては、企業規模を問わず**2020年4月1日**から施行されます。