

今月の相談事例（10月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

最低賃金が引き上げられました。中小企業の経営の実態を無視した引き上げに憤りを感じます。最低賃金は、基本給がその額を上回っていないとしないのでしょうか？

通勤手当を月10,000円も支払っているのに、時給800円でも大丈夫ですよ？もし、最低賃金を下回っていたら、どんなことになるのでしょうか？

また、最低賃金の引き上げが毎年続くようですが、抜本的な対策はあるのでしょうか？

【アドバイス】

政策的な引き上げにご立腹なところがよく分かります。最低賃金は、その適用を受ける者のみならず、最低賃金を上回っている人達においても、仕事の出来の悪い人達ばかり毎年昇給があつて、仕事をちゃんとやっている人達の昇給が見送られるのは我慢できないという不満を醸成することになります。

最低賃金の対象となる手当は、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ヶ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 精勤手当、通勤手当及び家族手当

以上の点から、下の3パターンの賃金形態は特に注意が必要となります。

A) 基本給+通勤手当、精勤手当、家族手当の場合

通勤手当、精勤手当、家族手当は最低賃金の対象にはなりません。

B) 基本給の一部を残業代に組み込む「固定残業代」の場合

残業代の部分は最低賃金の対象とはなりません。

C) 歩合給制度の場合（基本給+歩合手当、基本給なしの完全歩合給）

基本給と歩合給を含めた金額が最低賃金の対象となります。どんなに成果が出ない場合であっても、実労働時間×最低賃金（時間外部分は割増賃金も）以上の賃金を支払わなければいけません。

いずれの場合も最低賃金の対象となる賃金が時給807円（特定産業の場合には特定産業別最低賃金額）を下回っている場合には、平成28年10月5日分から賃金の見直しをしなければなりません。

最低賃金の引き上げに対応するためには、以下の対応があります。

- ① 売価の引き上げ
- ② 労働生産性の向上
- ③ 他の労務費削減

親会社からの下請け受注企業の場合、①は困難でしょう。②か③を選択することになります。

②は、機械化や生産革新（ムリムダを省き、作業能率を向上）によります。③は、お勧めではありませんが、時短による社会保険の適用を外したり、退職金制度を廃止したり、諸手当を見直したりすることです。

最低賃金法に違反すると6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金となります。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、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。軽率な対応は、慎みましょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）