

■平均賃金の計算方法

①事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(休日を含む暦日数)で割った額(発生日は含まない)

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3か月間(算定期間)の賃金総額}}{\text{算定期間の総日数}}$$

②賃金総額を労働日数で割った額の6割(最低保障)

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{その期間に労働した日数}} \times 0.6$$

原則、①によって算定します。ただし、日給制、時給制、出来高払い制及び請負制において、①によって算定した金額が②によって算定した金額に満たないときは、②の金額が平均賃金となります(銭未満切捨)。なお、入社3か月未満の場合、支払われた賃金総額÷総日数となります。

※ 賃金締切日がある場合には、算定事由発生日の直前の賃金締切日から起算します(賃金締切日に発生した場合、その前の賃金締切日から起算)。

※ 3か月の期間中に除外する期間(業務上の負傷・疾病の療養休業期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業の期間、使用者の責任により休業した期間、試みの使用期間)があるときは総日数と賃金総額からその日数・賃金額を控除します。

※ 算定期間中に支払われた賃金には、通勤手当、家族手当、精皆勤手当、割増賃金等が含まれます。また、賃金の支払いが遅れている場合は、その未払い賃金も含まれます。

※ 臨時に支払われる賃金(傷病手当、結婚手当、退職金等)、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(夏期一時金、年末一時金等)、労働協約で定めのない現物給(通貨以外のもので支払われた賃金)などは含まれません。

◆主な関係条文:労働基準法12条、25～27条、91条、同法施行規則9条
民法536条2項

4 最低賃金

(1) 最低賃金とは

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労働者に支払わなければならないとする制度です。

もし、最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをした

ものとみなされます。

使用者が労働者に最低賃金未滿の賃金しか支払っていない場合には、使用者は労働者に対してその差額を支払わなければなりません。支払わない場合には罰則が定められています。

(2) 最低賃金の種類

最低賃金には、各都道府県に1つずつ定められ、産業や職種にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」(毎年10月頃改定)と特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」(毎年12月頃改定)があります。

地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される労働者には、金額が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。

■福岡県の最低賃金 (令和5年12月10日 現在)

地域別最低賃金(1時間)		効力発生日
福岡県最低賃金	941円	令和5年 10月6日

特定最低賃金(1時間)		効力発生日
製鉄業・製鋼・製鋼圧延業、 鋼材製造業	1,053円	令和5年 12月10日
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信 機械器具製造業	1,019円	
輸送用機械器具製造業	1,029円	
百貨店、総合スーパー	945円	
自動車(新車)小売業	1,028円	

(3) 最低賃金が適用される対象者

地域別最低賃金は、パートタイム労働者、アルバイト、臨時、嘱託など雇用形態や呼称に関係なく、セーフティネットとしてすべての労働者とその使用者に適用されます。

一方、特定最低賃金は、特定の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。ただし、18歳未満又は65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満の技能習得中の者、その他当該産業に特有の軽易な作業に従事する者など(特定最低賃金ごとに異なります)は、特定最低賃金は適用されず、地域別最低賃金が適用されます。

■地域別最低賃金の減額特例

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恐れなどがあるため、次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に個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

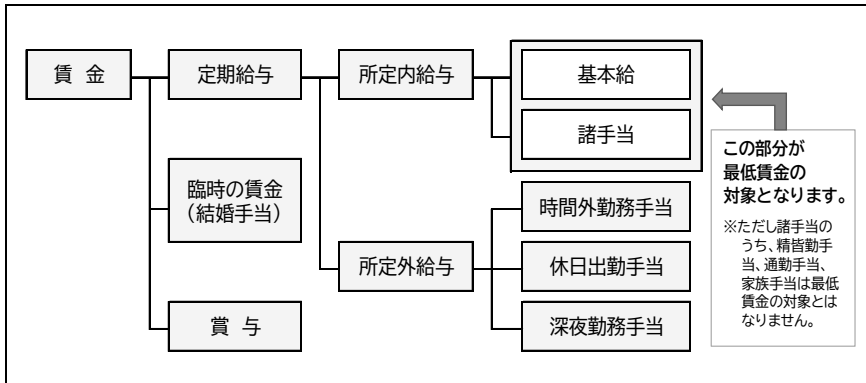
- ・ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ・ 試みの使用期間中の者
- ・ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち厚生労働省令で定める者
- ・ 軽易な作業に従事する者
- ・ 断続的労働に従事する者

(4) 派遣労働者の最低賃金

派遣労働者には、派遣元の事業所の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されます。派遣先の事業所に特定最低賃金が適用される場合は、地域別最低賃金と特定最低賃金のうち、額の高い方が適用されます。

(5) 最低賃金の対象となる賃金の例

労働契約によって、定まっている所定内賃金が対象となりますが、「諸手当」のうち、精皆勤手当、家族手当、通勤手当は最低賃金には含みません。



(6) 最低賃金のチェック方法

最低賃金は時間給で定められており、日給や月給などの場合は、時間給に換算した賃金が最低賃金額を上回っていなければなりません。

ア 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額

イ 日給の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額

※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 日給 \geq 最低賃金額(日額)

ウ 月給の場合

月給 \div 1箇月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額

エ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

該当する賃金総額 \div 賃金に対応した総労働時間数 \geq 最低賃金額

オ 上記ア～エ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、それぞれを上イ、ウの式により時間給に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間給)と比較します。

◆主な関係条文:労働基準法27条、28条

最低賃金法4条、5条、7条、9条、13条、15～17条