

最低賃金の改定で 賃金負担はどれだけ重くなる？

Index

- 1 毎年10月は最低賃金の改定に注意
 - 2 最低賃金制度の概要
 - 3 最低賃金の動向と推移
 - 4 最低賃金の改定が企業に与える影響
 - 5 最低賃金の改定が従業員に与える影響
 - 6 中長期的な労務コストの上昇に備える
-

1 毎年10月は最低賃金の改定に注意

企業は従業員に対し、国が最低賃金法に基づいて定める「賃金の最低額」（最低賃金）以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金を下回る賃金は企業と従業員の合意があっても認められず、違反すると罰則の対象となります。

特に毎年10月は、各都道府県の地域別最低賃金（後述）が改定される時期なので注意が必要です。従来の賃金額をそのまま適用していると、知らないうちに最低賃金法に違反してしまうことがあるかもしれません。

こうした事態を防ぐため、企業は必要に応じて、従業員に支払う賃金額を見直す必要があるでしょう。ただし、賃金額の変更は、労務コストの変動や配偶者控除等の適用など、企業・従業員双方に影響を与えるので、見直しは慎重に行う必要があります。

本稿では、最低賃金制度の概要と、最低賃金の改定が企業や従業員に与える影響などを紹介します。

2 最低賃金制度の概要

1) 2種類の最低賃金

最低賃金には、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の2種類があります。

地域別最低賃金は、賃金の実態調査結果などの統計データを参考にしながら、最低賃金審議会において都道府県ごとに定められます。

特定（産業別）最低賃金は、関係労使の申し出に基づき最低賃金審議会が必要と認めた場合、調査審議を経て、特定の産業を対象に定められます。

地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の両方が同時に適用される従業員については、いずれか高いほうの最低賃金が適用されます。

2) 最低賃金の適用対象者

地域別最低賃金は、雇用形態や年齢に関係なく全ての従業員に適用されます。ただし、一般の従業員と比較して著しく労働能力が低い従業員などについては、企業が都道府県労働局長の許可を受けることで、最低賃金を減額する特例が認められています。

特定（産業別）最低賃金は、特定産業の基幹的従業員に適用されます（18歳未満または65歳以上の従業員などには適用されません）。

3) 最低賃金の計算方法

地域別最低賃金は時間給で表示されます。そのため、時間給以外の賃金形態（日給や月給など）を採用している企業は、賃金を時間給に換算して最低賃金以上になるように設定します。出来高払い制や請負制についても基本的な考え方は同じです。

特定（産業別）最低賃金も基本的には時給で定められますが、日額と時間額の両方で定められる場合もあります。日額と時間額の両方で定められる場合、日額は日給制の従業員に、時間額は日給制以外の時間給制・月給制などの従業員にそれぞれ適用されます。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。