

働く人のための労働法（5）

働いた対価である賃金（報酬）について理解しましょう

今回も、賃金（報酬）について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 「最低賃金」とは？

A 「最低賃金法」によって、使用者（事業主等）が支払わなければならない賃金の最低限度額が定められています。「最低賃金」は、都道府県ごとに決まっています。

たとえば、みなさん（労働者）が「最低賃金」より低い賃金額での雇用契約に同意したとしても、法律によって無効となり、「最低賃金」額で契約したものとみなされます。

Q 2 「最低賃金」の種類は？

A 「最低賃金」には、パート、アルバイト等を含む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」と、特定の産業に従事する労働者とその使用者に適用される「特定最低賃金」があり、それぞれ都道府県ごとに決められています。両方の「最低賃金」が同時に適用される場合には、高い方の「最低賃金」が適用されます。

「地域別最低賃金」時間額（抜粋）（平成26年9月26日～）

都道府県名	最低賃金時間額	都道府県名	最低賃金時間額
北海道	748円	大阪	838円
宮城	710円	福岡	727円
東京	888円	沖縄	677円
愛知	800円	全国平均	780円

Q 3 「最低賃金」には諸手当は含まれるのですか？

A 「最低賃金」の対象となる賃金とは、毎月支払われる基本的な賃金です。実際に支払われる賃金から一部の賃金（割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など）を除いたものが対象となります。

Q 4 「最低賃金」の適用される労働者の範囲は？

A 「地域別最低賃金」は、産業や職種にかかわらず、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ます。「特定最低賃金」は、特定地域内の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。



次に、「減給の制裁」額について説明します。

Q 5 規律違反をした場合の減給の額はどのくらいですか？

A 労働者が、無断欠勤や遅刻を繰り返して職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に私用で持ち出したりするなどの規律違反をしたことを理由に、制裁として賃金の一部を減額することを「減給」といいます。

一回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数回規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。



次に、休業した場合の「休業手当」について説明します。

Q 6 使用者（事業主等）の責任で、労働者を休ませた場合の「休業手当」はどのくらいですか？

A 使用者の責任で労働者を休業させた場合には、労働者の最低限の生活保障を図るため、使用者は「平均賃金」の6割以上の「休業手当」を支払わなければなりません。したがって、「働いていないから給料を支払わないのは仕方ない」ということはなく、休業が会社の都合である以上、一定程度の賃金を保障する必要があります。

次回は、労働時間について取り上げます。（東京都 世田谷会員）