労務法制委員会Q＆A

弁護士法人リバーシティ法律事務所
弁護士　橋　本　拓　朗　氏

大手広告代理店での長時間労働の問題を契機に、長時間労働の是正が叫ばれ、政府も是正に向けての取組みを加速させようとしています。

長時間労働で残業代が未払いであるという場合に問題となることがあるのが、時間給計算した場合に最低賃金の基準を満たしているかどうか、という点です。

日頃のご相談の中でも、最低賃金に関して誤解されていると見受けられる場面もありますので、今回は最低賃金についておさらいしたいと思います。

Q1　最低賃金法はどのような法律ですか。

A1　最低賃金法は、最低賃金の適用を受ける労働者の賃金について、最低賃金額以上とすることを強制する法律です。

仮に、時給が最低賃金以下となっている場合には、法律の効果として、最低賃金と同額の時給が定められたとみなされ（最低賃金法4条2項）、最低賃金と実際の時給額との差額が未払いになっているということになります。

また、地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金が適用される場面で、最低賃金未満の時給を定めていたという場合には、最低賃金法40条によって、50万円以下の罰金に処せられることがあります。

Q2　試用期間の場合、見習いなので本来の給与は払うわけにいかないのですが、この場合でも最低賃金を払わなければなりませんか。

A2　試用期間の者については、都道府県労働局長の許可を受ければ、一定限度内ですが、最低賃金未満とすることができます。

現在、最低賃金法施行規則第5条において、試用期間の者について、最低賃金の100分の20までの範囲で最低賃金から減額した金額とすることが認められることがあるとされています。

特例許可申請の提出先は、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署になります。
厚生労働省のウェブサイトを

ホーム＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞労働基準＞賃金＞最低賃金制度

と辿っていただくと、最低賃金制度の概要の説明とともに、特例許可申請の書式が掲載されていますので、参考にしてください。

Q3　弊社では、基本給のほかに、諸手当などがあります。最低賃金を満たしているかは、どうやって判断されるのですか。

A3　最低賃金法4条3項で除外される賃金が定められていますので、それらを除いた給与から時間給を算出し、最低賃金と比較します。

具体的には、上記の厚生労働省のウェブサイトなどをご覧ください。

Q4　出勤停止の懲戒処分を科した場合には、どうなるのですか。

A4　懲戒処分の手続をきちんと踏んで、出勤停止にした場合には、「使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかった場合」（最低賃金法4条4項）に該当しますので、出勤停止期間中の賃金を支払わないことは、最低賃金法違反となりません。

試用期間の者の特例許可申請などは忘れがちであり、十分な注意が必要です。