

令和5年10月1日より、栃木県最低賃金が954円に改定されました！

●最低賃金制度とは…

最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

●最低賃金の種類は…2種類 ①【地域別最低賃金】と②【特定最低賃金】

①【地域別最低賃金】

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る最低賃金として、各都道府県に1つずつ定められています。

②【特定最低賃金】

特定の産業について設定されている最低賃金です。関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定されています。

⚠️ 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場合には、使用者は**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。

●最低賃金の適用される労働者の範囲は…

①地域別最低賃金

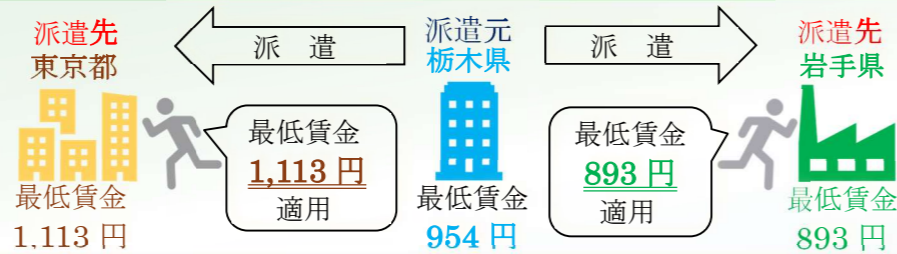
産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。  
(パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用)

②特定最低賃金

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適用されます。  
(18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方等は適用除外です。)

●派遣労働者への適用は…

派遣労働者には、**派遣先**の最低賃金が適用されます。  
派遣労働者又は派遣元の使用者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金を適用してください。



●最低賃金の対象となる賃金とは…

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。  
【最低賃金の対象外となる賃金の具体例】  
・精皆勤手当・通勤手当・家族手当・臨時に支払われる賃金・時間外割増賃金・休日割増賃金・深夜割増賃金等

●最低賃金額以上かどうかを確認する方法は…

①時間給の場合

$$\frac{\text{時間給}}{\text{時間}} \geq \text{最低賃金額(時間給)}$$

各労働者の**時間額**と**地域別最低賃金**又は**特定最低賃金**を比較してください！

②日給の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{時間}} \geq \text{最低賃金額(時間給)}$$

③月給の場合

$$\frac{\text{月給}}{\text{1箇月の平均所定労働時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{時間}} \geq \text{最低賃金額(時間給)}$$

④出来高制その他の請負制によって定められた賃金の場合

$$\frac{\text{出来高制その他の請負制によって計算された賃金の総額}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{時間}} \geq \text{最低賃金額(時間給)}$$

⑤上記①～④の組み合わせの場合

例) 基本給・・・日給制⇒基本給は、②で計算・・・A  
職務手当・・・月給制⇒職務手当は、①で計算・・・B

$$\frac{\text{時間額(A+B)}}{\text{時間}} \geq \text{最低賃金額(時間給)}$$

Q. 栃木県で働く労働者 Aさんは、月給で、**基本給が月150,000円**、**職務手当が月9,000円**、**皆勤手当が月10,000円**、**通勤手当が月5,000円**支給されました。残業を行ったので、**時間外手当が7,000円**支給されました。合計は、181,000円の支給です。

最低賃金法に違反していませんか？

基本給	150,000円	労働時間/日	8時間
職務手当	9,000円	年間労働日数	249日
皆勤手当	10,000円	栃木県の最低賃金額	954円
通勤手当	5,000円		
時間外手当	7,000円		
合計	181,000円		

計算

- 最低賃金額の対象となる賃金 **基本給、職務手当**のみ
  - 1箇月の平均所定労働時間  
249日×8時間÷12月=166時間
  - 前記③に当てはめて計算  
(150,000円+9,000円)÷166時間=957.83円
- A. 違反していません。  
時間給 957円 > 栃木県の最低賃金額 954円 ⇒ 最低賃金額以上となっています。

お知らせ

◇心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正について

令和5年9月1日付で、「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました。

- 業務による心理的負荷評価の見直し  
…具体的出来事に、「カスタマーハラスメント」と「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が追加されました。また、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例が拡充されました。
- 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し
- 医学意見の収集方法を効率化  
…特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更されました。

◇算定基礎届による社会保険料の変更について

10月に支払う給与から控除する社会保険料が、算定基礎届に基づいて変更になります。

◇令和5年度被扶養者資格再確認について(協会けんぽ適用事業所)

10月下旬頃から、「被扶養者状況リスト」にて被扶養者資格の再確認が実施されます。ご協力をお願い致します。

◇令和6年4月1日からの「時間外労働の上限規制と適用猶予事業・業務」について

工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業について、**時間外労働の上限について適用が5年間猶予され、また一部特例つきで適用されること**になります。

◇令和6年4月1日から、障害者の法定雇用率が引上げられ、精神障害等のカウント方法が変更になります。

民間企業の法定雇用率は2.5%、対象事業主の範囲は40.0人以上となります。

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します  
社会保険労務士法人 鍋島事務所  
〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2  
TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298  
ホームページ http://www.nabeshima-sr.or.jp  
E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp