

1. 最低賃金の改定について

2. 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和5年）が公表されました

3. 令和6年度「全国労働衛生週間」が10月に実施されます

1. 最低賃金の改定について

福岡地方最低賃金審議会（福岡労働局長の諮問機関）は、答申を終え福岡県の最低賃金を昨年に比べ41円引き上げて992円としました。官報に掲載されるまで完全な決定ではありませんが、答申を終えた後に変更となった事はありませんので決定したとみてよいでしょう。

今回決定した福岡県の新たな最低賃金は、官報に掲載され、令和6年10月5日（土）から適用される予定（官報への掲載が遅れば、その分適用が遅れます）です。（令和6年8月28日現在）

福岡県最低賃金は、月給、時間給、出来高給等の賃金制度や、常用、臨時、パート等の雇用形態を問わず、福岡県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。

最低賃金の違反の使用者には罰則（50万円以下の罰金）が適用されますので、時給者の賃金や月給者の時間単価についてチェックを行いましょう。

- ① 時間給制の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額} \times (\text{時間額})$
- ② 日給制の場合 $\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額} \times (\text{時間額})$
- ③ 月給制の場合 $\text{月給} \div \text{1ヶ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額} \times (\text{時間額})$
- ④ 出来高払制その他請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他請負制によって定められた賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較。
- ⑤ 上記①、②、③、④の組み合わせの場合
例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制等の場合は、それぞれ上記②、③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較。

ケーススタディ

■ 月給制で支給されるAさんの賃金は最低賃金を上回っているか？

基本給	130,000円	・Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない通勤手当、時間外手当を除きます。 $200,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 160,000円$ ・160,000円を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。 $160,000円 \div (250日 \times 8時間 \div 12ヶ月) = 995円 > 992円$ 上記のとおり、 最低賃金を上回ります。
職務手当	30,000円	
通勤手当	5,000円	
時間外手当	35,000円	
合計	200,000円	
年間労働日数	250日	
労働時間/日	8時間	

■ 日給制と月給制の組み合わせで支給されるBさんの賃金は最低賃金を上回っているか？

基本給(日給)	6,500円	・Bさんに支給された手当から、最低賃金の対象とならない通勤手当を除きます。 $30,000円 - 5,000円 = 25,000円$ ・基本給(日給)と手当(月給)を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。 基本給の時間換算額 $6,500円 \div 8時間/日 = 812円/時間$ 手当の時間換算額 $25,000円 \div (250日 \times 8時間 \div 12ヶ月) = 156円$ 合計の時間換算額 $812円 + 156円 = 968円 < 992円$ 上記のとおり、 最低賃金を下回ります。
労働日数	20日	
職務手当(月額)	25,000円	
通勤手当(月額)	5,000円	
合計	160,000円	
年間労働日数	240日	
労働時間/日	8時間	

※ 最低賃金は都道府県ごとに決まっています。全国的な整合を図るために、まず厚生労働省の中央最低賃金審議会が「目安」となる都道府県ごとの最低賃金額をまとめて公表、その後に都道府県の地方審議会が目安や実情を踏まえて各労働局長へ答申し、関係労使から異議申出に関する手続きを経た上で決定されます。

2. 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和5年）が公表されました

厚生労働省は、令和5年（令和5年1月から令和5年12月まで）に、賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ公表しました。

【監督指導結果のポイント】

1 令和5年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払い事案の件数、対象労働者及び金額は以下の通りです。

- (1) 件数 21,349件（前年比818件増）
- (2) 対象労働者数 181,903人（同2,260人増）
- (3) 金額 109億9,353万円（同19億2,963万円減）

2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案（上記1）のうち、令和5年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下の通りです。

- (1) 件数 20,845件（97.6%）
- (2) 対象労働者数 174,809人（96.1%）
- (3) 金額 92億7,506万円（91.0%）

※令和5年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。

※倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。

※不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

【業種別の監督指導状況】

		件数	対象労働者数	金額
合計		21,349件	181,903人	101.9億円
主な業種	商業	4,407 (21%)	25,320 (14%)	13.9億円 (14%)
	製造業	4,174 (19%)	41,218 (23%)	15.5億円 (15%)
	保健衛生業	3,261 (15%)	45,014 (25%)	21.1億円 (21%)
	接客娯楽業	2,685 (13%)	10,963 (6%)	6.6億円 (6%)
	建設業	2,047 (10%)	12,046 (7%)	10億円 (10%)
	運輸交通業	1,199 (6%)	6,828 (3%)	5.2億円 (5%)
	その他の事業	3,576 (16%)	40,514 (22%)	29.6億円 (29%)

【監督指導による是正事例】

時間外労働を行っているにもかかわらず36協定届が未届であるとの情報を受け、労働基準監督署が立ち入り調査を実施したところ以下の実態が認められた。

《事案の概要》

- ◆月60時間を超える時間外労働に対して、法定の割増率（50%以上）を下回る割合で計算されていた。
- ◆割増賃金の基礎として算入すべき賃金（役職手当、精勤手当等）を除外して割増賃金が計算されていた。
- ◆一部の労働者に対して固定残業代として、月40時間分の割増賃金が支払われていたが、40時間を超過した時間については割増賃金が支払われてなかった。

《労働基準監督署の指導》

- ◆割増賃金の適正な支払いについては是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）
 - ①月60時間を超える時間外労働に対して、法定の割増率（50%以上）で計算して支払うこと。
 - ②割増賃金の基礎として算入しなければならない賃金を全て足し上げた上で、割増賃金を再計算し、実際の支払額との差額を支払うこと。
 - ③月40時間を超える時間外労働に対する割増賃金を再計算し、固定残業代として支払った割増賃金額との差額を支払うこと。

3. 令和6年度「全国労働衛生週間」が10月に実施されます

厚生労働省は10月1日（火）から10月7日（月）まで、令和6年度「全国労働衛生週間」を実施します。全国労働衛生週間は労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和25年から毎年実施しており、今年で75回目となります。毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までが本週間となっています。9月の「準備期間」中に、労働衛生意識の高揚を図るとともに、長時間労働による健康障害防止やメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、化学物質に関するリスクアセスメントの実施など労働衛生管理活動の一層の促進を図りましょう。