

**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6年）が公表されました**

**3. 令和7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65円引き上げて「**1057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7年11月16日（日）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7年8月21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  $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額} (\text{時間額})$
- ② 日給制の場合  $\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額} (\text{時間額})$
- ③ 月給制の場合  $\text{月給} \div \text{1ヶ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額} (\text{時間額})$
- 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	150,000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。 $220,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 180,000円$ ・180,000円を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。 $180,000円 \div (250日 \times 8時間 \div 12ヶ月) = 1080円 > 1057円$ 上記のとおり、 <b>最低賃金を上回ります。</b>
職務手当	30,000円	
通勤手当	5,000円	
時間外手当	35,000円	
合計	220,000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)	7,000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。 $(25,000円 + 5,000円) - 5,000円 = 25,000円$ ・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 $7,000円 \div 8時間/日 = 875円/時間$ 手当の時間換算額 $25,000円 \div (250日 \times 8時間 \div 12ヶ月) = 150円$ 合計の時間換算額 $875円 + 150円 = 1025円 < 1057円$ 上記のとおり、 <b>最低賃金を下回ります。</b>
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	170,000円	
年間労働日数	250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6年）が公表されました

厚生労働省は、令和6年（令和6年1月から令和6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) 監督指導の実施事業場： 26,512 事業場
- (2) 主な違反内容【(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場】
  - ① 違法な時間外労働があったもの： 11,230 事業場（42.4%）  
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が  
月80時間を超えるもの： 5,464 事業場（48.7%）  
うち、月100時間を超えるもの： 3,191 事業場（28.4%）  
うち、月150時間を超えるもの： 653 事業場（5.8%）  
うち、月200時間を超えるもの： 124 事業場（1.1%）
  - ② 賃金不払い残業があったもの： 2,118 事業場（8.0%）
  - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 5,691 事業場（21.5%）
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況【(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場】
  - ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの： 12,890 事業場（48.6%）
  - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 4,016 事業場（15.1%）

### 【業種別の監督指導実施事業場数】

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			違法な時間外労働	賃金不払残業	健康障害防止措置	
合計	26,512 (100%)	21,495 (81.1%)	11,230 (42.4%)	2,118 (8.0%)	5,691 (21.5%)	
主な業種	商業	5,886 (22.2%)	4,646	2,277	412	1,469
	製造業	4,446 (16.8%)	3,683	2,033	298	688
	保健衛生業	2,858 (10.8%)	2,415	1,183	259	574
	接客娯楽業	2,901 (10.9%)	2,519	1,461	341	925
	建設業	1,923 (7.3%)	1,567	749	186	391
	運輸交通業	2,458 (9.3%)	2,150	1,426	205	423
	その他の事業	3,264 (12.3%)	2,378	1,140	218	600

### 【監督指導による是正事例】

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例（卸売業：労働者数約300名）

◆36協定で定められた上限時間（月75時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限を超える、最長で1か月当たり127時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

◆勤怠管理システム上の残業申請の時間と、入社・退社時に行うICカードの打刻記録との間に、長い者で1日当たり3時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

《労働基準監督署の指導》

◆長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）

・労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）

・時間外・休日労働を1か月あたり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するように指導

◆労働時間を適正に把握すること

・労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討実施することを指導

・過去にさかのぼって労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、調査の結果差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

## 3. 令和7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（水）から10月7日（火）まで、令和7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76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。

問い合わせ 092-791-2056