



(電子版)

info@jikosoren.jp

2021年 第9号 2021年3月15日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

## 働いた労働時間に応じた最賃の支払いが必要

### 部分休業時の最賃の支払い 月賃金総額で計算はだめ

現在、多くの職場で計画休業が実施されていますが、1か月全休ではなく、部分的に休業、部分的に勤務している場合、勤務したときの賃金は、勤務した労働時間に応じて最低賃金を上回っていなければならない、下回っていた場合は最低賃金法違反になります。休業手当を含めた1か月の賃金総額で計算して最低賃金以上になっているならいいということにはなりません。

3月5日の厚生労働省交渉（情報7号参照）の際、最低賃金（最賃）の計算方法について厚労省側が不正確な回答をしたため、改めて正確な回答を求めていましたが、3月13日に労働基準局賃金課から上記の回答がありました。

例えばこうした事例が考えられます。

(例) 1か月のうち8日勤務、13日休業、最低賃金831円とした場合

	労働時間 (所定労働時間)	賃金/ 休業手当	賃金 時間額	
勤務8日	64時間	50,000円	781円	← 最低賃金831円 ここで最賃を上回っていないと最賃法違反となる
休業13日	(104)	90,000	(865)	
計	(168)	140,000	(833)	← これが仮に最賃以上であっても最賃法クリアとはならない

この例の場合、勤務した日については賃金の時間額が最賃を下回っていますが、休業手当を含めた1か月の合計賃金で計算すれば最賃を上回っているのだから、最賃法違反ではないと経営者が主張するケースがあります。

こうした例について、関西地連が大阪労働局に問い合わせたところ、勤務したときの賃金時間額が最賃以上でなければいけないという回答をもらっていましたが、3月5日の交渉時に本省に確認したところ、これと異なる見解が示されたため、正確な回答を求めていたものです。その結果、本省としても、勤務した日の最賃違反については、その時の賃金を労働時間で割って時間額を出し、それが最賃額以上でなければだめだということを確認しました。

注) 最低賃金と比較する賃金には、①精皆勤・通勤・家族手当②臨時に払われる賃金③一時金④時間外・休日・深夜割増賃金は含めません。これらを除いた額について、歩合給の場合は、「賃金÷総労働時間＝時間額」を計算して比較します。