

2. 賃金に関する基準

2-1. 最低賃金

Q：どうなる？こんなトラブル！

日給制なのですが、所定労働時間で割ると、最低賃金を下回っています。これは許されるのですか？

A：これがルール！

時間あたりの額が最低賃金を下回っていることは許されず、差額の支払いを求めることができるほか、使用者には罰則も定められています。

■最低賃金とは？

ごく一部の例外的なケース（労働基準監督署長の許可を得た場合）を除けば、どのような雇われ方であっても、時間あたりの賃金額を、最低賃金法に基づき定められた基準より低くすることはできません。これは、契約社員、パート、アルバイトなどの雇用形態にかかわらず同じです。

最低賃金の基準は都道府県ごとに定められており、実際に働いている事業所のある都道府県の基準が適用されます。

最低賃金には、一律に適用される最低賃金額のほか、産業の種類によっては、これよりも高い基準が定められていることがあります。例えば、東京都の場合、次ページのように定められています。

最低賃金に満たない額しか支払われていなかったときは、その差額を請求できます。また、最低賃金を下回る賃金で労働をさせると、その雇い主は処罰されます。

■最低賃金の計算

最低賃金に達しているかどうかは、支払われた時間あたりの賃金額と比較して判断します。

時給制であればその時給ですが、日給制や月給制の場合は、その日やその月の所定労働時間（働くとされている労働時間）で割って計算します。出来高制の部分は、実際の労働時間で割って計算します。

ただし、この計算にあたっては、

- ① 祝い金や見舞金など臨時に支払われた賃金

- ② 賞与などの1か月を超えた期間ごとに払われる賃金
- ③ 所定外・時間外・休日や深夜の労働に対する割増賃金
- ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当は含めません

最低賃金には、都内の全産業に適用される「東京都最低賃金」と、特定の産業に適用される「産業別最低賃金」があります。

最低賃金の名称		時間額	効力発生日
地域別	東京都最低賃金	1,113円	令和5年10月1日 (令和4年の額から41円引き上げ)
特定 (産業別) 最低賃金	鉄鋼業	現在、左記の特定(産業別)最低賃金は、全て地域別最低賃金を下回っているため、全ての業種について、東京都最低賃金「1,113円」が適用されます。	
	はん用機械器具、 生産用機械器具製造業		
	業務用機械器具、 電気機械器具、 情報通信機械器具、 時計・同部分品、 眼鏡製造業		
	自動車・同附属品製造業、 船舶製造・修理業、 舶用機関製造業、 航空機・同附属品製造業		

(令和5年10月1日現在)

★最低賃金額との比較にあたって、次の賃金は算入されません。

- ① 祝い金や見舞金など臨時に支払われた賃金、
- ② 賞与などの1か月を超えた期間ごとに払われる賃金、
- ③ 所定外・時間外・休日や深夜の労働に対する割増賃金、
- ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

★最低賃金は毎年改定されますので、詳しくは東京労働局労働基準部賃金課(03-3512-1614)、または最寄りの労働基準監督署(巻末 困ったときの相談窓口)までお問合せください。

職場が東京都以外の道府県の場合には、各道府県の最低賃金が適用されます。

令和5年度地域別最低賃金は厚生労働省のホームページで確認して下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html

2-2. 割増賃金ってどんなときにもらえるの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

私の勤め先は、残業をしても残業代がまったく支払われません。みんな長く勤めたので、残業代がもらえなくても我慢しています。

A：これがルール！

①法定労働時間を超えて働いたとき、②法定休日に働いたとき、③午後10時から午前5時までの深夜に働いたときは、割増賃金を受け取ることができます。割増賃金を支払わないことには、罰則もあります。

■こんな場合は割増を

①法定労働時間を超えて働いたときは(時間外労働)、原則として通常の賃金の25%以上(次のページの*の場合、さらに加算があります)、②法定休日に働いたときは(休日労働)通常の賃金の35%以上、③午後10時から午前5時までの深夜に働いたときは(深夜労働)通常の賃金の25%以上を受け取ることができます。

また、これらが重複した時は、下の表のとおり加算されます。

	5:00 ~ 22:00	22:00 ~ 5:00 (③深夜労働)
法定労働時間内の労働	—	25%以上…③
①時間外労働	25%以上…①	50%以上…①+③
②休日労働	35%以上…②	60%以上…②+③
注：①時間外労働にも、②休日労働にもあたるとき	35%以上…②のみ	60%以上…②のみ+③

■使用者は労働者にサービス残業をさせてはダメ！

割増賃金は、法律に基づいて必ず支払われるものですから、採用のときに、割増賃金は無いという約束をしていたとしても、そのような約束は無効になります。サービス残業(賃金不払い残業)をさせることは法律に反しているのです。

また、労働時間を正確に把握することは、雇い主の義務です。労働者が法定労働時間を超える残業をしているのを知りながら放置することも違法ですし、割増賃金も当

然に支払わなければなりません。

労働時間の計算は原則として分単位で行います。月ごとの労働時間を合計して清算するときの端数処理はできますが（30分未満を切り捨て、30分以上を切り上げる）、1日30分未満の勤務時間を切り捨てるといような、時間計算をすることは許されません。

残業したのに、賃金や割増賃金が支払われないサービス残業は労働基準法違反です。これを放置しているような使用者には、労働基準監督署も厳しい対処をしています。

■ ちょっとだけ注意、「所定外」と「法定外」

少しだけややこしい話ですが、あらかじめ決められていた所定の労働時間を超えて働くことは、一般には残業と呼ばれていますが、残業をしたら、必ず割増賃金を受け取れるという訳ではありません。

法律上、割増賃金を受け取れるのは、法定労働時間を超えて働いた時間や、法定休日に働いた日、午後10時から午前5時までの深夜労働に限られます。

例えば、変形労働時間制などを採用していない、1日8時間が法定労働時間となっている事業場で、あるパートタイム労働者が1日5時間という約束で働いている場合を想定してください。この約束で決めた働く時間は、所定労働時間と呼ばれています。

ある日、1日5時間を超えて働いたとします。その日の総労働時間が8時間を超えたなら、8時間を超えた時間については、法定労働時間を超えているので25%以上の割増賃金を受け取る権利があります。

しかし、5時間以降8時間までの残業部分は、所定労働時間を超えていますが法定労働時間を超えていません。この時間について、使用者は通常の賃金は支払わなければなりません、とくに労働契約でこの部分についても割増賃金を払うという定めがなければ、割増賃金は支払わなくてもいいと解されています。

つまり、このパートタイム労働者は、労働契約や就業規則によって所定労働時間内でも割増賃金を払うと決められていれば、基準に従って請求できますが、そうでなければ割増賃金を請求できません。

法定休日（毎週少なくとも1回の休日ないしは4週4日の休日）と法定外休日の関係についても同様です。法定休日に働いた分は、割増賃金を受け取る権利がありますが、法定外休日に働いた分の割増賃金は、労働契約や就業規則などの基準がどうなっているかによって決まります。

*①一定の限度（月45時間など）を超えた時間外労働に25%を超える割増率を定めるよう努力すること、②月60時間以上の時間外労働の割増率を50%以上とすることが義務付けられています。なお、一定の手続きを取った場合にこの増額分を有給の休暇（代替休暇）として与えることができます。

2-3. 残業しても手取りが増えない

Q：どうなる？こんなトラブル！

時間外勤務や夜勤があった月も給料が変わらないので人事に確認したら、「割増分はもともと『業務手当』に含まれている」と言われました。そんな説明を受けた覚えはないのだけれど・・・。

A：これがルール！

割増賃金を固定給の一部に含めて支払うことはできないわけではありませんが、実働に応じた割増賃金をカバーするものでなければならず、その手当が割増賃金部分であることがあらかじめ明確にされている必要があります。

■「固定残業代」はあり？

労働者が時間外、休日、深夜の労働をしたときは、それに応じて法律の基準を上回る割増賃金が支払われなければなりません（「2-2. 割増賃金ってどんなときにもらえるの？」参照）。

しかし、時間集計や計算の煩雑を避けるために、あらかじめ定められた一定額の割増賃金を支払う方法がとられることがあり、「固定残業代」などと呼ばれています。

固定残業代は一切許されないというわけではありませんが、次のような条件を満たす必要があります。

■実際の割増分をカバーするものであること

時間外や休日の労働、深夜の労働に割増賃金を支払うことは、長時間労働と健康への悪影響を防止するために法律で定められている規制ですので、あらかじめ労働契約や就業規則で支払わないことや、支払い額の上限を定めてあっても、無効になります。

例えば、時間外労働を月 20 時間とあらかじめ定めておいて、その 20 時間分の割増賃金にあたる固定残業代を毎月、固定の金額で支払うことはできます。

しかし、実際の時間外労働が月 20 時間を超えたときもその分は支給しないという定め方をすると違法であり、無効です。

仮に他の月に時間外労働がない月があって、年間で平均すると時間外労働が毎月 20 時間以下となっているとしても、許されません。給料の支払い期間中に生じた時間外、休日、深夜労働の割増賃金は、その期間に対応した割増賃金の支払いで清算されなければなりません。

このため、固定残業代は、あらかじめ定められた割増賃金分に相当する時間を超え

る労働があったときは、その不足分が別に支払われない限り、違法となります。

また、あらかじめ定められた時間以上の労働をした場合だけ一定の手当を支払うという定め方もできなくはありませんが、この場合も、実際の労働に応じて法律で求められている計算方法で算定された割増賃金に相当する額以上は支払う必要があります。

■ 割増賃金分の手当であることが明確になっていること

固定残業代を支払う場合、固定残業代として支給される手当部分が、通常の給与やその他の手当と明確に区分されていることが必要です（明確区分性）。

例えば、単に「基本給 20 万円を支払うが、基本給には 20 時間分の割増賃金を含む」といった定め方は許されません。

通常の基本給ではない割増賃金に充当される部分がどこであり、いくらであるかわかる形になっていなければなりません。

また、このような固定残業代として支払われる手当を設けるときは、その手当が割増賃金の支払い分であることを、労働契約や就業規則などで明記し、事前に本人に説明しておくことが必要です。

事前の説明もないまま、働き始めた後で一定の手当は割増賃金分のつもりだったと使用者が主張しても、そのような扱いは認められません。

割増賃金の計算にあたって除外できる手当は法律で限定されているため、このような手当が割増賃金分にあたるかどうか不明確だったときは、固定残業代を含めて割増賃金を再計算することになります。

募集要項や求人票の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられることから、厚生労働省は、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」において、青少年が応募する可能性のある募集又は求人について固定残業代を含めた賃金額の表示を行う場合には、以下の事項を記載することとしています。

一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨等を明示することとしています。

2-4. 給料からは何が引かれるの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・同じ給料額なのに、毎月引かれる税金の額が同僚と違うのはなぜ？
- ・交通費にも税金がかかるの？

A：これがルール！

- ・税金や社会保険料は、使用者が労働者の給料から差し引いて払うことが義務付けられています。その額は、その人の扶養家族の状況などによって異なります。
- ・交通費は原則として税金がかかりませんが、社会保険料の計算には算入されます。

■給料から差し引いてよいもの

給料や賞与から、使用者が一方向的に控除をすることは、禁止されています。あらかじめ労働者の個別の同意があれば控除することもできますが、そのためには、使用者が、従業員の過半数組合ないし過半数代表者と、賃金控除を認める労使協定を結んでいることも必要です。

ただし、これには例外があって、税金と社会保険料については、使用者がその額を給料から控除して納めることが義務付けられているため、従業員が望んだとしても控除しないことはできません。

■控除される税金と社会保険料の種類

給料から控除される税金は、この後に説明する「所得税」と「住民税」です。

また、社会保険料として控除されるものは、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金保険」の保険料です。

社会保険料は、所定労働時間が一定以上の被保険者になると控除されます。

「雇用保険」については「8-1. 仕事を辞めたらハローワークへ」を、「健康保険」については「7-1. パートタイマーも健康保険に入れる」を、「厚生年金」については「7-2. 厚生年金は国民年金のプラスアルファ」を参照してください。

■所得税

その年の1月1日～12月31日の間に、その人が得た「所得」の合計に応じて、5～45%の所得税が徴収されます。また、その税額に2.1%の復興特別所得税が加算されます。

「所得」とは、収入金額から一定の基本的控除をした後の額をいい、給料の場合、

その額が年間 103 万円以下の場合、所得がゼロとなるため（基本的な控除だけを使う場合）、所得税はかかりません。

また、扶養している家族がいる場合などは、さらに控除を受けられるため、同じ収入でも、その人の家庭状況によって税額が異なることがあります。

所得税がかかる収入には様々な種類がありますが、毎月の給料については、使用者が給料の支払い時に社会保険料などの控除後の金額を基に、「税額表」で定められた税金額を控除して納付します（これを「源泉徴収」といいます）。

その 1 年間に 1 社だけから給料を受け取っていた人は、年末に、その年の所得税額の過不足を調整することになっていますが（「年末調整」という）、年の途中で退職したときや、2 か所以上で働いている複数就業者であるとき、給料の他にも収入があるとき、税金を減らせる事情があるときなどは、自分で「確定申告」をして、過不足を調整することになっています。

毎年あるいは仕事を辞めたときに渡される「源泉徴収票」は、確定申告のときに必要となる大事な書類です。大切に保管しましょう。

なお、通勤手当には原則として所得税はかかりませんが、通勤に必要な額を超えて支給されているものや、月 15 万円を超える部分には、所得税がかかります。

所得税について詳しく知りたいときは、国税庁のホームページを参照するか、最寄りの税務署に相談してください。

■ 住民税

住民税は、所得税と違って、「その前年」の所得に対して、原則 10%（都道府県民税 4% + 市町村 < 特別区 > 民税 6%） + α で計算される税金を支払うことになっています。

この「+ α 」は、住んでいる市町村、特別区ごとに、若干異なります。継続的に給料を支払っている使用者は、従業員の給料から住民税を控除して納めることになっています。

住民税は、所得が一定額以下の人にはかからないほか、その人の住んでいる市町村、特別区の税額（その年の 1 月 1 日の住所地です。職場の所在地ではないことに注意してください）、扶養している家族の状況などで個人ごとに異なります。

住民税について詳しく知りたいときは、お住まいの市町村または特別区の住民税担当部署に相談してください。