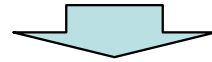


賃金に関する労働基準関係法令等について (厚生労働省資料)

労働基準法の概要

労働基準法の基本理念

- 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないこと。(第1条第1項)
- 労働基準法に定める労働条件の基準は最低の基準であること。(第1条第2項)
- 労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならないこと。(第1条第2項)
- 労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すべきものであること。(第2条)



このような基本理念(訓示規定)に基づき以下の具体的内容を規定

1 総則的な規定

- 差別的な取扱いの禁止(第3条、第4条)
- 強制労働の禁止(第5条)
- 中間搾取の禁止(第6条) 等

2 労働契約に関する規定

- 労働基準法の基準に満たない労働契約の一部無効(第13条)
- 有期労働契約(第14条)
 - ・原則3年、専門的労働者等は5年
- 労働条件の明示(第15条)
- 賠償予定の禁止(第16条)
- 前借金相殺の禁止(第17条)
- 強制貯金(第18条)
- 解雇制限(第19条)
- 解雇予告(第20条)
- 退職証明書等(第22条) 等

3 賃金に関する規定

- 賃金支払いの原則(第24条)
- 非常時払(第25条)
- 休業手当(第26条)
- 出来高払いの保障給(第27条)
- 最低賃金額の保障は最低賃金法による。

4 労働時間に関する規定

- 労働時間の原則(第32条)
 - ・1週40時間、1日8時間
- 変形労働時間制(第32条の2～第32条の5)
- 休憩(第34条) ・6時間超45分、8時間超1時間
- 休日(第35条) ・毎週1回又は4週4休
- 時間外・休日労働(第36条) ・労使協定の締結
- 割増賃金(第37条)
 - ・時間外、深夜2割5分以上、休日3割5分以上
- 年次有給休暇(第39条) 等

5 年少者、母性保護に関する規定

- 義務教育終了前の児童の使用禁止(第56条)
- 年少者の深夜業、危険有害業務への就業、坑内労働の禁止(第61条～第63条)
- 妊産婦の危険有害業務への就業の禁止(第64条の3)
- 産前産後休業(第65条) 等

6 その他の規定

- 就業規則(第89条～第93条)
- 労働基準法の施行機関、罰則等
- 安全衛生関係の基準は、労働安全衛生法による。
- 労災補償は、実質的に労働者災害補償保険法に基づいて支払われる。

賃金に関する労働基準法の規定

賃金が確実に、また、労働者の生活を保障するに足りる程度に、労働者の手中に支払われることを確保するため、以下の規定が設けられている。

① 賃金の支払(第24条)

賃金の支払方法について、通貨払い・直接払い・全額払い・毎月払い・一定期日払いを規定

② 非常時払(第25条)

労働者の突発的な出費に対する支払期日前における既往の賃金の支払を規定

③ 休業手当(第26条)

使用者の責めによる休業の場合における労働者の生活を保障するための休業手当の支払を規定

④ 出来高払いの保障給(第27条)

出来高払制の労働者について、労働時間に応じ一定額の賃金を保障しなければならないことを規定

⑤ 賃金額の最低基準(第28条)

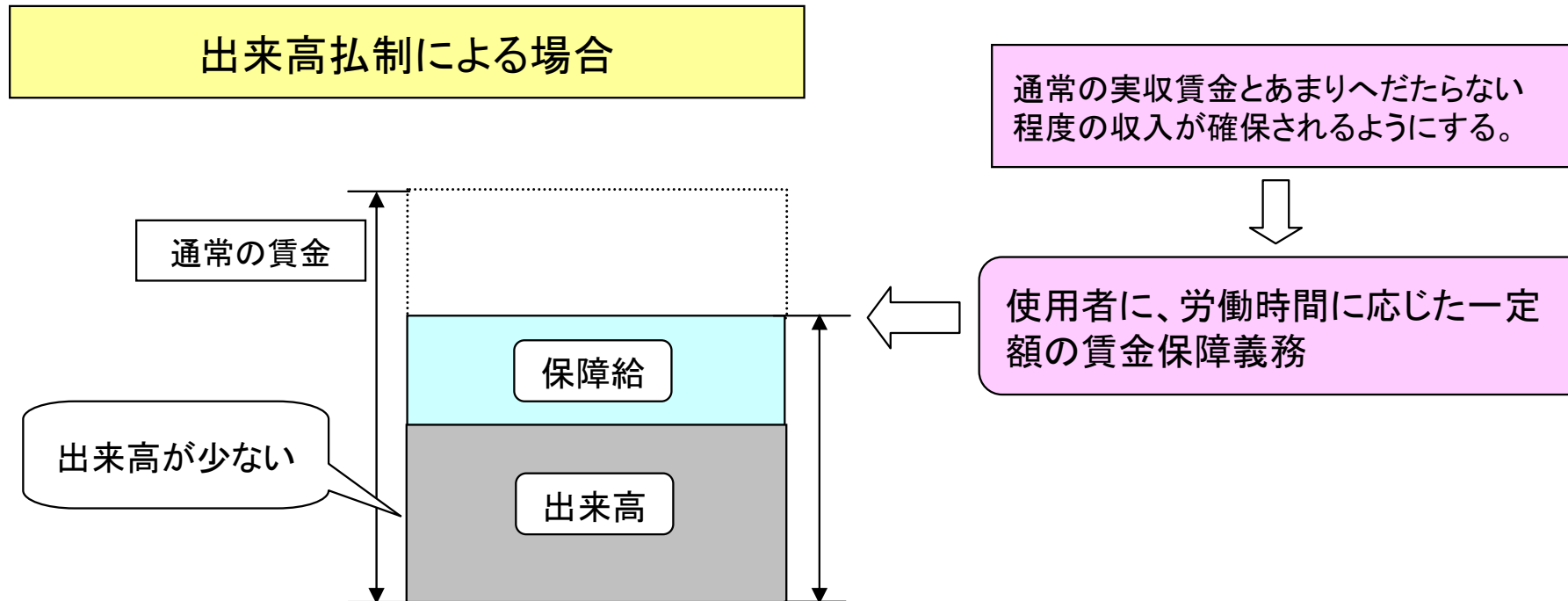
賃金額の最低基準については、最低賃金法の定めるところによることを規定

○ 割増賃金(第37条)

時間外労働、休日労働又は深夜業をさせた場合には、割増賃金を支払わなければならないことを規定。

〔 時間外労働、深夜労働に対しては、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上、休日労働に対しては、3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。 〕

出来高払制の保障給に関する規定(労基法第27条)



自動車運転者についての通達(平成元年基発第93号)

- 歩合給制度が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めるものとすること。
- 歩合給制度のうち累進歩合制度は廃止するものとする。

最低賃金制度の概要

制度趣旨

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者に対してその金額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度。

パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は減額して適用。

最低賃金の種類

(1) 地域別最低賃金

各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。

(2) 産業別最低賃金

原則、都道府県内の特定の産業について決定。

関係労使の申出により、労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認められたものについて設定。

主な設定産業：

電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、各種商品小売業、一般機械器具製造業、鉄鋼業等

最低賃金の決定基準

最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

最低賃金額の改定

地域別最低賃金は、毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

産業別最低賃金は、労使の申出に基づき地方最低賃金審議会が必要と認めた場合に、地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

最低賃金の効力

(1) 刑事的効力

最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合には、50万円以下の罰金。

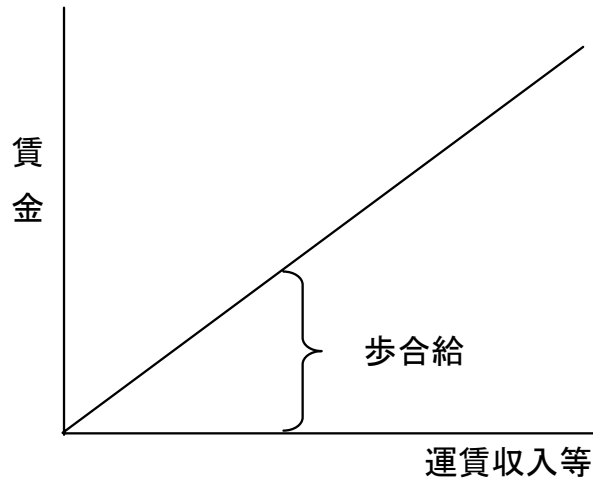
(産業別最低賃金の不払いについては最低賃金法の罰則は適用されないが、労働基準法の賃金全額払違反の罰則(罰金額30万円以下)が適用。)

(2) 民事的効力

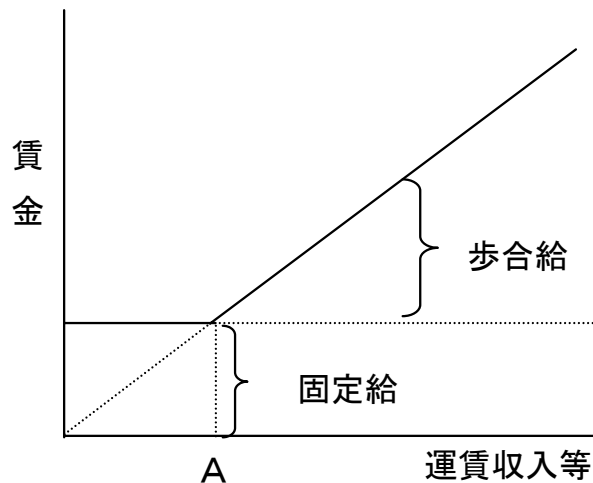
最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は無効とされ、無効とされた部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされる。

歩合給制と最低賃金との関係

歩合給制の一例



$$\text{賃金} = \text{運賃収入等} \times \text{歩率(一定)}$$



運賃収入等がA以下の場合

$$\text{賃金} = \text{固定給}$$

運賃収入等がAを超えた場合

$$\text{賃金} = \text{運賃収入等} \times \text{歩率(一定)}$$

タクシー運転者の賃金制度が歩合給制の場合であっても、賃金額を1時間あたりに換算した金額^{※1}が、都道府県ごとに定められた最低賃金額^{※2}を下回ることはできない。

※1 出来高払制その他の請負制(歩合給制)によって定められた賃金については、当該賃金算定期間(賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ)において出来高払制その他の請負制(歩合給制)によって計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制(歩合給制)によって労働した総労働時間数で除した金額(最低賃金法施行規則第3条第1項第5号)

※2 例：北海道667円、宮城653円、東京766円、愛知731円、大阪748円、広島683円、福岡675円、沖縄627円(平成20年度)

最低賃金法の違反率の推移

