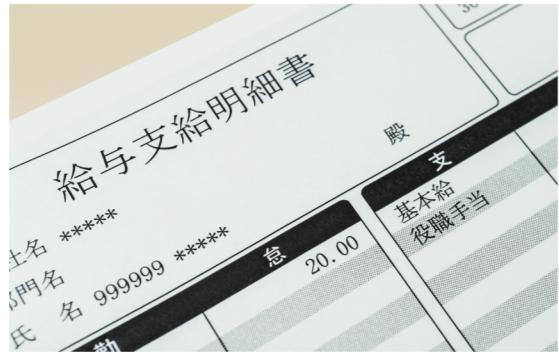


特集

賃金額の見直しはお済みですか？

過去最高の引上げ額となる
新たな最低賃金額の適用は10月から



最低賃金の改定で東京は+31円の1,072円へ。

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、経営者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。正社員、パートタイマー、アルバイト、派遣などの雇用形態に関係なく、働く人すべてが対象となります。

今回の見直しでは過去最高の引上げ幅となっており、改定後の最低賃金額は10月から適用されます。

令和4年10月
から引上げ適用

最低賃金額の計算方法をチェックしてみましょう

$$1. \text{ 時間給} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

$$2. \text{ 日給} \div \text{1日の平均所定労働時間} = \text{時間額} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

$$3. \text{ 月給} \div \text{1か月の平均所定労働時間} = \text{時間額} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

4. 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

$$\text{出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額} \div \text{当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数} = \text{時間額} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

5. 上記1~4の組み合わせの場合

$$\text{日給制の基本給} + \text{月給制の各手当} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

上記2の計算 + 上記3の計算



月給の場合、「年間休日カレンダー」を作成すれば1か月の平均所定労働時間を計算できます。夏休みや年末年始の休暇などを含めて計算するので、この時間数は毎年変動します。
定期的にチェックするようにしましょう！

あなたの会社は大丈夫？よくある法令違反の契約

法令に違反した契約は、従業員が同意して署名・捺印をしていても無効になります。

以下は、よくある法令違反の事例です。あなたの会社は問題ないか、改めて確認してみておすすめします。



違法契約例

CASE 1 事故の責任追及

自動車事故を起こした従業員は会社に10万円を支払う



※あらかじめ賠償額を決めることは違法です。

CASE 2 過大な弁償請求

会社のパソコンを壊した従業員に全額弁償させる



※全額弁償させることは違法です。

CASE 3 不当な欠勤扱い

30分以上遅刻したら欠勤とみなす



※働いていない30分間の賃金を減額できるだけで、欠勤扱いにはできません。

CASE 4 残業代の未払い

残業代は基本給に込みだから、残業代の支払いはしない



※基本給と残業代を分けて、何時間分の残業代なのか労働条件通知書に明記することが必要です。

CASE 5 有給休暇の拒否

パートタイマーは正社員じゃないので、有給休暇を与えない



※週1日勤務でも有給休暇を取得する権利があります。

CASE 6 労働時間の賃金未払い

制服に着替える時間は働いてないので、労働時間ではない



※着替える時間は労働時間になります。

CASE 7 残業時間の切り捨て

1日30分未満の残業時間は、切り捨てにしている



※30分未満の残業だからという理由で残業時間を切り捨てるとはできません。

ご相談ください



労使トラブル、助成金・補助金でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。