

2022年

10月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

中小企業の最低賃金への対応策

- テーマ① 今年度の最低賃金はどうなるの？
- テーマ② 最低賃金を下回ったらどうなるの？
- テーマ③ 最低賃金に対応するためには

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市富士町 13-16 さくら館 FUJI201TEL:0545-67-6112FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

令和4年度の最低賃金の引き上げ額（目安額）をめぐり、中央最低賃金審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の小委員会は8月1日に、全国平均の時給を930円から「961円」とする目安をまとめました。ロシアのウクライナ侵攻や円安の影響による物価高を受け、引き上げ額は「31円」となり、3年度の28円を上回り過去最大となります。

この発表を受け、コロナ禍や物価高で厳しい経営が続く企業にとって、さらに負担が増えることから、「最低賃金を守るのが難しい」「最低賃金を守るために給与をどう設定したらいいか」など、お悩みの経営者の方も多くいらっしゃいます。

また、2019年に政府が策定した「働き方改革実行計画」で、年率3%程度を目途として全国加重平均が1,000円になることを目指している状況があることから、今後ますます最低賃金に対する取り組みが求められることでしょう。そこで今月号では、中小企業の最低賃金への対応策をテーマに、今年度の最低賃金、最低賃金を下回るとどうなるか、最低賃金への対応策についてご説明いたします。

テーマ① 今年度の最低賃金はどうなるの？

毎年7月末頃になると中央最低賃金審議会から発表されるのが、「最低賃金の引き上げ額」の目安です。この目安は、本審議会で毎年の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、その結果として公表されるものとなります。

夏頃になると、最低賃金の報道が増えていきますので、「今年の最低賃金は、一体いくらになるのだろ

う」と気にされている経営者の方も多いことでしょう。そして、今年も8月1日に最低賃金の引き上げ額の目安が公表されました。テーマ①では、2022年度の最低賃金がいくらとなったのかを見ていく前に、知っておくと役立つ最低賃金の基礎的な知識をご説明いたします。

■そもそも「最低賃金額」ってなに？

よく聞くワードの「最低賃金額」。最低賃金額とは、「最低賃金法」という法律に定められているものとなり、簡単に言うと、賃金の低い労働者に対して、使用者は「賃金の最低額を保障しましょう」「最低賃金額以上の賃金を支払いましょう」というものになります。

最低賃金額は、“時間”によって定めるものとされています。ですので、日、月などの時間以外の期間や出来高払い制などの請負制によって定められている場合の賃金については、その賃金を時間あたりの金額に換算して、最低賃金の効力の規定が適用されることとなります。

もし、労働契約において最低賃金額に達しない賃金を定めた場合には無効となり、最低賃金と同じ額（※最長2年分遡って最低賃金との差額）を支払う必要が出てくるのでご注意ください。

■最低賃金の種類

最低賃金と一口に言っても、①地域別最低賃金と②特定最低賃金の2種類あることはご存じでしょうか。

まず一つ目の「地域別最低賃金」ですが、こちらがニュースでよく耳にする最低賃金となります。地域における労働者の生計費や賃金、通常の事業の支払能力を考慮しながら、一定の地域（各都道府県）

ごとに、全国各地域について必ず決定されます。

次に、「特定最低賃金」ですが、一定の事業または職業について任意に決定されるものとなります。例えば、機械や乳製品などの特定の産業に適用されます。なお、特定最低賃金については、地域別最低賃金より上回る必要があります（特定最低賃金＞地域別最低賃金）。

■最低賃金の改定時期

最低賃金は上述のとおり、中央最低賃金審議会により審議された結果（地域別最低賃金の引き上げ額）が7月下旬頃に公表されます。地域別最低賃金なので、47都道府県の引き上げ額の目安がA～Dの4ランクに振り分けられ、公表されることとなります（例：Aランク・・・埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪）。

その後、各地方最低賃金審議会で、この結果を参考にしつつ、地域における賃金実態などをふまえながら、地域別最低賃金が決定されます。決定後の最低賃金は、例年10月1日から順次、適用されていきます。

■2022年度の最低賃金について

2022年度は過去最高となる「31円」の引き上げが、最低賃金額を検討する中央最低賃金審議会により決まり、これを受けて、地方で個別に引き上げ額が検討されました。8月23日までにすべての都道府県でまとめ、結果としては、全国平均の引き上げ額は過去最大となる31円、時給の平均は961円となりました。全国のうち、合わせて22の道と県では国の目安を上回る引き上げです。引き上げ後の時給を見ると、最も高いのは東京都で1,072円、最も低い県が853円となります。10月1日から順次、適用されていきますので、貴社の所在地の最低賃金がいくらになるか確認の上、備えておきましょう。

テーマ② 最低賃金を下回ったらどうなるの？

テーマ①で、知っておきたい最低賃金の基礎知識をご説明しました。テーマ②では、最低賃金を下回

った場合、どうなるのか？どのように下回っていないか確認をしたらいいのか、下回った場合、罰則があるのかないのか、などご説明いたします。

■支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを確認する方法

上述のとおり、最低賃金額は“時間”によって定める、と最低賃金法で規定されています。

時間給の方であれば、最低賃金額以上となっているかどうかを比べればいいので、簡単に確認することができます。では、日給や月給、請負制の方などはどうなるのでしょうか。

①時間給制の場合

→時間給 \geq 最低賃金額(時間額)

②日給制の場合

→日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)
ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、日給 \geq 最低賃金額(日額)

③月給制の場合

→月給 \div 1箇月平均所定労働時間 \geq 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

→賃金の総額 \div 総労働時間数 \geq 最低賃金額(時間額)

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を、当該賃金計算期間に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)と比較します。

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)が月給制などの場合は、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)を比較します。

イメージとしては、日給、月給を時間額に割り直

し、それと最低賃金額を比較し、上回っているかどうかを確認するという流れとなります。

■最低賃金の適用について知っておきたい注意点5つ

①すべての労働者に適用される

→最低賃金は、職業や職種に関わりなく、都道府県内の事業場で働くパートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態のすべての労働者に適用されます。

②年齢に関係なく適用される

→地域別最低賃金については、高校生だろうと、65才以上の高齢者であろうと関係なく、最低賃金が適用されます。

③試用期間中も適用される

→基本的に、試用期間中であっても最低賃金が適用されます。ただし、使用者より申請のあった業種または職種の労働者の賃金水準について、減額する合理的な理由がある場合のみ「減額特例」の許可の対象となります。

④派遣労働者の最低賃金は、「派遣先」の最低賃金が保障される

→派遣先の事業場が別の都道府県にある場合には、派遣先の最低賃金が適用されます。また、派遣先の事業場で特定最低賃金が適用されている場合にも、派遣先の特定最低賃金を適用します。

⑤残業代やボーナスは対象外となる

→最低賃金の対象は、あくまでも毎月支払われる基本的な賃金のみです。臨時に支払われる手当やボーナス、残業代、通勤手当・家族手当等は対象外となります。

■最低賃金を下回った場合どうなる？

テーマ①でもご説明したとおり、労働契約において最低賃金額に達しない賃金を定めた場合には無効となり、最低賃金と同じ額（※最長2年分遡って最低賃金との差額）を支払う必要が出てきます。労働者が最低賃金との差額を支払うように求めてき

た場合、本来の支払日の翌日から年利3%、退職後の未払い期間の利率は年利14.6%が上乗せされますので、より一層ご注意ください。

また、最低賃金法には罰則規定があり、地域別最低賃金未満の場合は「50万円以下の罰金」を支払うことが定められています。特定最低賃金額未満の場合は、最低賃金法には罰則の適用はありませんが、労働基準法違反となり、労基法の罰則「30万円以下の罰金」が適用されることとなります。ですので、最低賃金をこまめにチェックするようにし、下回っていないか確認されると安心です。

テーマ③ 最低賃金に対応するためには

テーマ③では、年々引き上げられる最低賃金が与える企業への影響と、それに対応するための対応策についてご説明いたします。

■最低賃金の引き上げによる企業への影響4つ

最低賃金が引き上げられることにより、企業にもたらされる影響はどのようなものがあるでしょうか。具体的には、以下の4つとなります。

- ①人件費の増加
- ②雇用の縮小
- ③企業の利益減少、設備投資の抑制
- ④正社員の負担の増加、モチベーションの低下

以下より、一つずつ解説していきます。

①人件費の増加

→最低賃金が引き上げられることにより、企業が負担する人件費は増大します。例えば、東京都の2021年度の最低賃金は1041円ですが、時給を1041円に設定していた場合、2022年10月以降はプラス31円の1072円に変更する必要があります。31円の増額は、月換算すると、31円×月平均所定労働時間（160時間）＝4960円。社会保険料の増額も込みになると、一人あたり5000円超となる計算で、非正規労働者が多い企業はより負担が重くのしかかってきます。

②雇用の縮小

→最低賃金が引き上げられることで、経営者の方が高い人件費を支払うことにより、雇用の減少を招く可能性があります。特に、大都市圏より地方で、この傾向が顕著となることがデータからわかっています。また、実際に雇用を抑制、縮小するとすると、非正規労働者がその対象となりやすく、結果として、本来であれば守られるべき立場の、地方の若年層や女性、高齢の非正規労働者の雇用が抑制されるということになってしまいます。

③企業の利益減少、設備投資の抑制

→最低賃金の上昇は、上記①人件費の増加となりますので、結果として、企業の利益減少に繋がります。さらに、最低賃金の引き上げによる企業への負担がどのくらいあるのか予想できないことから、新たな設備投資をすることにも抑制の動きが出てまいります。

④正社員の負担の増加、モチベーションの低下

→非正規労働者の雇用が縮小されると、結果的に、非正規労働者が行っていた仕事を正社員が代行に行うということになり、正社員の時間外労働・休日労働が増加することが予想されます。また、最低賃金の引き上げによって増加した人件費をやりくりするために正社員の給与額を減らすと、正社員と非正規労働者の給与額の差があまりなくなるといったことから、正社員のモチベーションが低下する恐れも高まります。

■最低賃金引き上げに対する中小企業の対策5つ

次に、最低賃金引き上げに対する企業の対策についてご説明します。具体的には、以下の5つとなります。

- ①労働者の労働時間を削減するために業務効率化を図る
- ②設備投資をして生産性を高める
- ③労働者のキャリアアップを図り、生産性を高める
- ④業務改善についてアドバイスを受ける
- ⑤新分野展開、業態や業種転換も検討してみる

以下より、一つずつ解説していきます。

①業務効率化を図り、労働者の労働時間を減らす

→最低賃金の上昇に対応するために、業務効率化や業務改善を行い、労働者の労働時間を減らすようにしていきましょう。例えば、これまで手作業で行っていた業務を機械化することで業務効率化に繋がったり、労働時間が減少するケースもよくあります。手間や時間のかかっている作業をいかに効率化できるか、ぜひこの機会に検討してみてください。なお、業務効率化のために設備投資などをし、賃金引き上げを行う事業所には「業務改善助成金」の助成が受けられます。

また、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取り組みを実施した場合には「働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）」の助成も受けられる可能性があります。

②設備投資をして生産性を高める

→設備投資をすることは、生産性の向上や労働時間の短縮にも繋がります。生産性が向上することで、企業の利益も上がりますので、賃金の引き上げにも対応できるようになります。

いざ設備投資をしようとなると大きな額が必要となるので、ためらいを感じる経営者の方もいらっしゃるかと思いますが、上述の「業務改善助成金」を利用できる可能性があります。詳細を知りたい場合には弊所までお気軽にお問い合わせください。

③労働者のキャリアアップを図り、生産性を高める

→業務効率化の一環として、労働者のキャリアアップを図っていき、生産性を高めていくことも重要なポイントです。最低賃金が引き上げられる以上の、労働者の生産性アップによる業績向上があると、より対応しやすくなります。有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者などの非正規労働者に対してキャリアアップを促進した取り組みを行うと、「キャリアアップ助成金」が助成される可能性があります。

④業務改善について専門家にアドバイスを受ける

→業務フローの見直しをするために専門家からアドバイスを受けるのも一つの手です。企業の業務プロセスを可視化し、問題点を抽出することによって、最適なプロセスを構築できるようにサポートをしてくれます。このようなコンサルティングも費用が

かかりますが、「業務改善助成金」を活用できる可能性があります。

⑤新分野展開、業態や業種転換も検討してみる

→ウィズコロナ・ポストコロナ時代の経済環境の変化に対応するために、新分野展開、業態転換、業種転換など思い切って「事業再構築」を検討してみるのも一案となります。現在、国から、こういった取り組みを行う中小企業や小規模事業者の方を支援するために「事業再構築補助金」が出ています。

第3次公募より「最低賃金枠」が創設され、最低賃金の引き上げを受け、業状が厳しい中で一定人数以上の従業員を雇っている事業者に対しても補助金が支給されるものとなります。

企業にとっても労働者にとっても社会的影響力のある最低賃金の引き上げ。企業に与える影響とそれに対応するための対策についてご説明してきましたが、業務効率化を図り、生産性を向上させることがキーポイントになってきます。長期スパンで経営戦略を練っていく必要があることから、ぜひこの機会に、検討してみませんか？

事務所からの一言

突然ですが、はじめまして。

9月より、事務員としてRipplesの仲間入りをさせて頂くことになりました小澤と申します。中学生の息子と小学生の娘の二児の母です。

まだまだ分からないことばかりですが、少しでも先生のサポートさせて頂き、お客様のお役に立てるよう、日々精進してまいりますので、今後ともよろしく願いいたします。

さて、今月は最低賃金額について、そして最低賃金引上げの企業の対応策について紹介させて頂きました。業務効率化についての対策等、弊所までお気軽にご相談ください。

(小澤)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0915

静岡県富士市富士町 13-16 さくら館 FUJI201

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>