

# 改正最低賃金法が7月1日スタート！

7月1日から改正最低賃金法が施行されます。今回の改正では、最低賃金の決定基準や罰金額の上限、適用除外規定、派遣労働者への適用関係などが大きく変わります。

## 地域別最低賃金の決定基準

都道府県ごとに定める「地域別最低賃金」を、賃金の最低限度を保障するセーフティネットとして位置付ける方針から、その決定にあたっては、地域における労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮するようになります。また、労働者の生計費を考慮する場合に、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、新たに生活保護に係る施策との整合性に配慮することになりました。

## 罰金額の上限引き上げ

罰則の制裁的効果を高めるため、地域別最低賃金額以上の賃金が支払われない場合の罰金額の上限が従来の「2万円」から「50万円」に引き上げられます。

一方、産業別最低賃金に関しては、その不払について最低賃金法の罰則は適用されなくなり、労働基準法における賃金の全額払違反の罰則（罰金額の上限30万円）が適用されることとなります。

## 適用除外規定の廃止と減額特例の新設

従来は、障害により著しく労働能力の低い労働者などについては、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは最低賃金は適用しないとされていましたが、今回の改正により、以下の労働者については原則として最低賃金を適用するものとし、都道府県労働局長の許可を受けたときに限り、特例的に労働能力その他の事情を考慮して、最低賃金額から一定の率により減じた額を適用することになりました。

### 【対象労働者】

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち省令で定める者
- ④ 軽易な業務に従事する者
- ⑤ 断続的労働に従事する者

## 派遣労働者への最低賃金の適用

従来は、派遣労働者については、派遣先、派遣元のどちらの地域別（産業別）最低賃金を適用するか規定されておらず、派遣元で適用される運用としていましたが、今回の改正により、派遣先の事業場に適用されている地域別（産業別）最低賃金が適用されることになりました。

## 最低賃金額の表示の一本化

法律の規定上、時間額、日額、週額または月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位は、時間額のみとなります。