

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2022.
9月号
Vol.77



特集1：「令和4年度 最低賃金」

特集2：最低賃金との比較の仕方

連載：クマ先生の労務相談

「令和4年10月の社会保険の適用拡大において通勤費が高い社員は社会保険に入らないといけないですか？」

令和4年度の最低賃金 全都道府県の地域別最低賃金の答申が出揃いました

過去最大の引き上げ額となった今年度の最低賃金の見直しですが、全都道府県の令和4年度地域別最低賃金の改定額が抜粋ではありますが、以下のように取りまとめられました。なお、日付は発効予定日となっています。

主要都市（5都市）

北海道	920円 (+31円)	2022年10月2日
東京	1,072円 (+31円)	2022年10月1日
愛知	986円 (+31円)	2022年10月1日
大阪	1,023円 (+31円)	2022年10月1日
福岡	900円 (+30円)	2022年10月8日

関東近郊

茨城	911円 (+32円)	2022年10月1日
栃木	913円 (+31円)	2022年10月1日
群馬	895円 (+30円)	2022年10月8日
埼玉	987円 (+31円)	2022年10月1日
千葉	984円 (+31円)	2022年10月1日
東京	1,072円 (+31円)	2022年10月1日
神奈川	1,071円 (+31円)	2022年10月1日

全国加重平均 961円 (+31円)

全国加重平均額31円の引き上げ額は、昭和53年度に目安制度が始まって以来で最高額となっています。なお、この答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です。

最後に、改定に伴い貴社の最低賃金をご確認いただければと存じます。

詳細は、厚生労働省のHPを参照
令和4年度最低賃金額答申 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



最低賃金との比較の仕方

先のページにおきまして、過去最大となる改定額の見直しが行われる蓋然性が高いことを述べさせていただきました。そもそも基本給のほかに各種手当名目にて賃金を支払っている場合、どの手当を最低賃金の比較対象としてよいのでしょうか。また、月給者の正社員以外に、アルバイト・パートタイマー、および嘱託社員など賃金の決定方法が異なる場合、どのような比較方法をとるべきでしょうか。

以下、最低賃金の改定前に、制度の概要、比較対象となる手当、およびその比較方法を簡単におさらいしていきます。

最低賃金制度の概要

まず、最低賃金制度は、国が賃金の最低限度額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないという制度です。仮に、最低賃金より低い賃金を契約で定めた場合であっても、それは法律によって無効となり、最低賃金と同額の定めをしたものとして自動的に引き上げられます。よって、最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合は、最低賃金との差額を支払わなければなりません。

地域別最低賃金額以上を支払わなかった場合には50万円以下の罰金、特定（産業別）最低賃金額以上を支払わなかった場合には30万円以下の罰金が科されます。

<最低賃金と比較対象となる手当>

次に掲げる賃金を除いた賃金額をもって最低賃金以上の賃金を支払わなければならないと定めています。

- ① 1月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金
 - 1. 臨時で支払われる賃金
 - 2. 1月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ② 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金
 - 1. 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
 - 2. 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
 - 3. 午後十時から午前五時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分
- ③ 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金
 - 通勤手当、皆勤手当、家族手当など



つまり、比較対象となる賃金は、まず通常の労働時間、および労働日に対して毎月支給されるものに限定され、更にそこから個別的事情によって差異が生じる手当（通勤手当、家族手当など）、並びに報償的性格が強く支給が不確実な手当（皆勤手当など）を除かれることとなります。これらを除いた賃金額を、以下で述べる方法に従い最低賃金と比較することとなります。

<最低賃金との比較方法>

最低賃金額は、時間単位の額で定められていますが、実際には日給、週休、ないしは月給など異なる賃金形態で支払われている場合には、**時間単位の額に換算し単位を揃えなければ比較ができません**。時間単位の額への換算方法は、次のように定められています。

- ① 日によって定められた賃金については、その金額を一日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、一週間における一日平均所定労働時間数）で除した金額
- ② 週によって定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、四週間における一週平均所定労働時間数）で除した金額
- ③ 月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）で除した金額
- ④ 時間、日、週又は月以外の一定の期間によって定められた賃金については、前三号に準じて算定した金額
- ⑤ 出来高払制その他の請負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。以下この号において同じ。）において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で除した金額

クマ先生の労務相談

第12回 『令和4年10月の社会保険の適用拡大において通勤費が高い社員は社会保険に入らないといけないですか？』



人事担当

令和4年10月の社会保険の適用拡大では月額給与が88,000円を超える社員は今後社会保険に入らなければならないと理解しています。当社のパート社員で、少し遠方から通勤している方がいて月次の通勤費が1万円くらい発生しています。通勤費を含める月の給与が88,000円を超えてしまうのですが、この方は社会保険にはいる必要はありますか？

結論から申し上げますと、社会保険の適用拡大における「月額賃金が8.8万円以上」の要件には通勤手当は算入する必要がないため加入の要件を満たしていません。ほかにも行政の通知では① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）② 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）③ 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）は含めずに考えてよいこととされています。



クマ先生



人事担当

なるほど！それであれば88,000円を超えることはないので、いままで通り働いてもらえそうです。

あらためておさらいですが、令和4年10月の社会保険の適用拡大の対象は下記**すべての要件を満たす方**になります。

- ① 1週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 継続して2カ月以上雇用が見込まれること
- ③ 賃金の月額が88,000円以上であること
- ④ 学生でないこと



クマ先生



人事担当

ありがとうございます！すべて満たす方というのもポイントですね。

Hot topic

雇用調整助成金等の特例措置の
11月末までの延長と不正受給対応の厳格化

新型コロナウイルスに係る雇用調整助成金等の特例措置を、令和4年11月末まで延長する政府方針が発表されました。

なお、令和4年10月以降に開始する休業については、上限額の再度引き下げが行われます。

一方で、雇用調整助成金の支給決定額の累計が6兆円を超えたことが発表され、財源となる雇用保険財政はひっ迫していることが指摘されています。

不正受給の対応を一層厳格化しており、申請内容を適正に確認することを目的として申請の都度、各種確認書類の提出が求められます。

詳細は厚生労働省のHPを参照、あるいはMRパートナーズにご相談ください。

編集後記

先日、中秋の名月を見ました。うさぎはどの向きかな？と顔を横にして眺めました。きれいなまんまるでしたね。

お困りごと、ご質問などございましたら、お気軽にMRパートナーズにお問合せくださいませ。

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができず
<http://www.rousei.com>