

《今月のテーマ：いまさら聞けない？最低賃金》

✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。



最低賃金とは？

最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、園は「その最低賃金額以上の賃金を職員に支払わなければならない」という制度です。最低賃金額は、毎年見直しが行われます。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	最低賃金への対応は、時給者の賃金が最低賃金以上になっているかを確認すればよく、月給者の賃金について確認することは特にない。	
②	改定後の最低賃金が、給与の算定期間（9/21～10/20）の途中である10/1から適用されたが、次の給与の算定期間から最低賃金以上で計算すればよい。	
③	最低賃金が引き上げられることを見越して4月に給与表の改定を行ったので、今年の最低賃金の改定に対して対応することは特にない。	
④	最低賃金の改定により時給や月給が変わった場合、労働条件通知書を新たに作成して職員に渡さなければならない。	
⑤	派遣職員の賃金は、派遣会社と派遣先の園が別の都道府県にある場合、それぞれの都道府県の最低賃金以上になるように設定しないとイケない。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】時給者だけでなく、**月給者に対しても最低賃金以上になっているか確認が必要です**。基本給や毎月の手当を含んだ金額をもとに1時間当たりの賃金額を計算します。通勤手当や扶養手当など計算に含めない手当があるので注意しましょう。
※厚生労働省「あなたの賃金を比較チェック」➔ <https://saiteichingin.mhlw.go.jp/check/analyze.php>
- ② 【×】給与の算定期間の途中で改定後の最低賃金が適用された場合、**適用された日から最低賃金以上で計算する必要があります**。
- ③ 【×】最低賃金が引き上げられることを見越して事前に給与表を改定した場合は、**改定後の最低賃金が発表された後、給与表の最低金額が改定後の最低賃金以上になっているかを確認することが必要です**。
- ④ 【×】園が職員を雇用するときに、賃金や労働時間等の労働条件を載せた労働条件通知書を作成して職員に渡すことは義務ですが、**最低賃金の改定により賃金が変わった場合に、労働条件通知書を新たに作成して渡すことは義務ではありません**。しかし、園と職員の認識を合わせるために、労働条件通知書や給与辞令を渡したり、給与明細に記載したりなどの対応をすることがおススメです。
- ⑤ 【×】派遣職員の最低賃金は**派遣先の園がある都道府県の最低賃金が適用されます**。派遣会社がある都道府県の最低賃金は関係ありません。

★ワンポイントアドバイス★

最低賃金は園の所在地（都道府県）により適用される金額が異なります。法人内に複数の園がある場合は、それぞれの園がある都道府県の最低賃金以上になるように賃金設計をします。最低賃金は毎年見直されるため、毎年忘れずに確認しましょう。

