



## 地域別最低賃金額の改定について

先日行われた中央最低賃金審議会において、平成 29 年度の地域別最低賃金額改定の目安が答申されましたので、この場にてお知らせいたします。（平成 29 年 10 月改定予定 ※都道府県により異なります）

関東地方においては、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県が A ランクとなり、昨年度に比べ 26 円アップしました。その結果、東京都は 958 円となり、神奈川県は 956 円となる見込みです。

また、その他では、埼玉県 871 円、千葉県 868 円、山梨県 784 円となる見込みです。

なお、今年度の全国の加重平均額の見込みは 25 円となり、最低賃金額が時給で決まることになった平成 14 年以降最高額となる引き上げとなります。

ここ数年、特に都市部においては、著しく上昇しているため、各企業においては、採用時はもちろんのこと、現在、雇用している従業員の賃金見直しも急務となっています。

また、ご参考までですが、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、罰則として、50 万円以下の罰金が定められています。

最後に、月給者であっても当然適用されますが、一見してわかるようにはなっていないので、疑問がある場合には、ぜひご相談くださいますようお願いいたします。

## 最低賃金の減額の特例許可申請について

なお、最低賃金制度は最低賃金法を根拠としていますが、所轄労働基準監督署へ「減額の特例許可申請」を行い、「許可を得る」ことによって、地域別に定められた最低賃金額を下回ることが可能な場合があります。

最低賃金法第 7 条第 1 号では、「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」を対象と定めています。ただし、その制度が適用されるためには、いくつかのポイントがありますので、概要になりますが、お伝えしたいと思います。

- ① その障害が業務遂行に直接、著しい支障を与えているか？  
単に障害があるだけでは許可の対象とならず、その障害が業務の遂行に、直接、支障を与えていることが明白である必要があります。また、支障があったとしても、その支障の程度が著しくなければなりません。
- ② 障害について、客観的な資料があるか？  
身体障害者手帳等をお持ちであれば、本人、ご家族の了承を得た上で、申請書に添付します。そういった資料が無い場合は、所轄の労働基準監督署に相談することをお勧めします。
- ③ 減額率は、労働能率の程度に応じ、職務内容などを勘案したものとなっているか？  
減額率は、比較対象労働者（※）に対する労働能率の程度に応じた率を上限として、減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを勘案して定めることとなります。  
※比較対象労働者とは、同じ事業場で働く他の労働者のうち、減額対象労働者と同一または類似の業務に従事していて、かつ、最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われている方のうち、最低位の能力を有する方から選定します。

(文責 T.I)