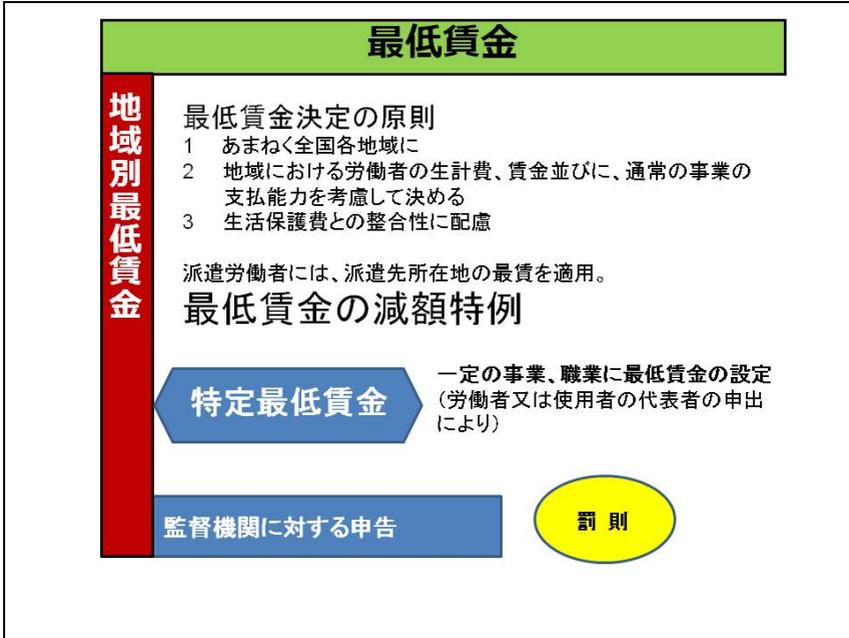


## 7-11 最低賃金



最低賃金法は、平成 19 年に大幅改正が行われている（平成 20.7.1 施行）。

改正後の最低賃金の決定方式は、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の二本立てで運用される（19 年改正により労働協約拡張方式は廃止）。

「地域別最低賃金」は、決定要素として①地域における労働者の生計費、②賃金、③通常の事業の支払能力を考慮しなければならない（最賃法 9 条 2 項）とし、また、同 9 条 3 項において、前記①の労働者の生計費を考慮するに当たっては、「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」と特記されており、今後、地域別最低賃金は、生活保護の水準を下回らない水準での決定が考慮される。

最低賃金額の決定は、時間額に一本化されている。

派遣中の労働者には、派遣先事業場の所在地を含む地域について決定された最低賃金を適用することとされた（最賃法 13 条）。

また、平成 19 年改正の結果、最低賃金の「適用除外」は廃止され、「減額特例制度」に変更されている。

### 最賃額に達しない賃金の定め の効力

最低賃金額に達しない労働契約上の賃金の定めは無効となる。無効となった部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなす（法第 4 条 2 項）。

### 罰則

平成 19 年改正（平成 20.7.1 施行）を機に、最低賃金違反（4 条 1 項違反、地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に限る。）に対しては、労働基準法の賃金不払いの罰則 30 万円以下を上回る「罰金 50 万円以下」に引き上げられた。