

# 相談室 Q&A

## 賃金関係

### Q

### 他店の応援勤務をする場合の最低賃金は、雇用している本拠地と応援先のどちらの地域が対象となるか

当社は、店舗を首都圏に展開しているサービス業です。事業特性から、学生アルバイトを本社（埼玉県）で雇用し、繁忙に応じて幾つかの店舗に店舗応援要員として派遣しています。現在、本社雇用の学生アルバイトの時給は850円としていますが、東京都内の店舗に派遣する場合、最低賃金を下回ることになります。この場合の最低賃金は、雇用している本拠地と一時的な応援先のどちらの地域が対象となるでしょうか。（埼玉県 S社）

### A

### 最低賃金は当該学生アルバイトが所属している事業場で判断するため、原則として本拠地の最低賃金が適用となる

回答者 森田穰治 もりた じょうじ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. 最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、最低賃金法（以下、最賃法）に基づき国が賃金の最低限度を定め、企業は、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するものです。仮に労使合意の上で最低賃金額より低い賃金を支払う労働契約を締結した場合でも、最賃法によって無効とされ、最低賃金額と同額の労働契約を締結したものとみなされます（最賃法4条2項）。

## 2. 地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金

### [1] 地域別最低賃金

最低賃金には、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金があります。地域別最低賃金は、産業や職種に関係なく、アルバイトも含めたすべての労働者に適用されるもので、各都道府県に一つずつ定められています。ご質問の埼玉県の地域別最低賃金は、820円（平成27年10月1日発効）となっています。

### [2] 特定(産業別)最低賃金

各都道府県における特定の産業または職種について設定されている最低賃金のことで、その産業等において、年齢・業種・業務などの条件で労働者の一部を除外した「基幹的労働者」に適用されます。

### 【基幹的労働者から除外される者の例】

埼玉県の商品小売業（特定〔産業別〕最低賃金834円）では、以下の労働者については基幹的労働者から除外し、特定（産業別）最低賃金の適用除外（＝地域別最低賃金の適用）となります。

- 18歳未満または65歳以上の者
- 雇入れ後3カ月未満の者であって、技能習得中のもの
- 清掃または片付けの業務に主として従事する者

特定（産業別）最低賃金は、関係労使の申し出を受け、最低賃金審議会において調査審議され決

定されるものですが、その額は当該地域の最低賃金額を上回るものでなければならないとされています。さらに、最賃法6条の定めにより、労働者が2以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高いほうの額が適用されるため、特定（産業別）最低賃金が定められている産業等に従事する場合には、前述の地域別最低賃金と比べて高いほうの額が適用されます。

なお、東京都については、平成27年10月1日に効力発生の地域別最低賃金が特定（産業別）最低賃金を上回っているため、少なくとも次の改定までは地域別最低賃金が適用となります。

### 3. ご質問に関して

最低賃金は、原則として地域別最低賃金が適用されますが、特定（産業別）最低賃金が設定されている産業の場合には、自社がどちらの適用を受けるのかを確認しておく必要があります。今回のご質問では、地域別最低賃金が適用される前提でご説明します。

本社で雇用している学生アルバイトの本拠地（所属元）は埼玉県内にあり、繁閑に応じて幾つかの店舗で臨時的に就労している状況ですので、原則としては本拠地である本社（所属元）のある地域の最低賃金が適用となります【図表1】。同様に、就労先現場の規模が小さく、一事業場としての独立性がない場合も、所属元の地域別最低賃金が適

用されます。ここでいう事業場の独立性については、最低賃金法が労働基準法から派生していることを考えますと、労働基準法における考え方を基準に判断することができると思われま

す。なお、参考までに貴社が派遣元として労働者派遣を行う場合には、【図表2】の考え方となり、派遣先の店舗がある地域の最低賃金の適用を受けることとなりますので、ご注意ください。

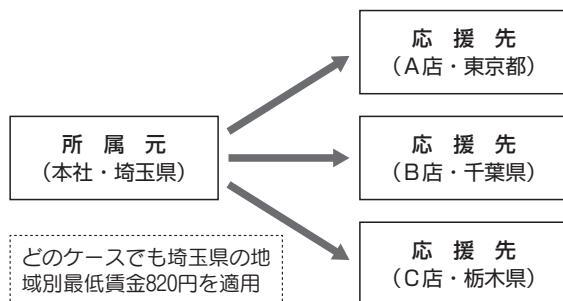
### 4. 実務上の留意事項

前述のとおり、所属元に適用される地域別もしくは特定（産業別）最低賃金を支払う必要がありますが、その判断ポイントになるのが、学生アルバイトなど労働者との雇用契約の内容となります。

ご質問のケースにおいて、雇用契約書上の所属元が明確でない場合や最低賃金の低い地域の所属として最低賃金の高い地域の勤務地に応援として送り込むなどの行為は、脱法的な扱いと受け取られる可能性もありますので、注意が必要です。

このようなケースで最賃法に違反していると考えられた場合、本来適用されるべき最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、最賃法には罰則があり、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、最賃法40条に50万円以下の罰金が定められ、特定（産業別）最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、労働基準法120条に30万円以下の罰金が定められています。

図表1 臨時の応援等の場合の考え方



図表2 労働者派遣の場合の考え方

