



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

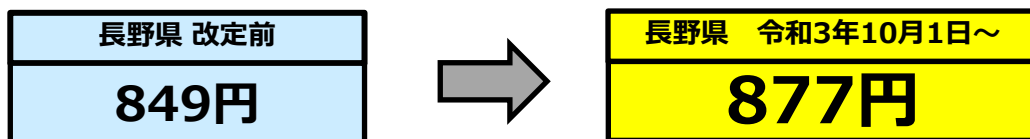
トピックス！ 長野県の最低賃金は令和3年10月1日より877円に！

■最低賃金の改定

令和3年10月1日より、長野県の最低賃金は**877円 (28円UP)**

東京都は**1,041円 (28円UP)**です。

全国加重平均額は**930円** (昨年度902円)



業種・年齢・雇用形態（正社員、パート等）に関わらず、長野県内で働くすべての人に適用される1時間当たりの賃金の最低額です。地域別最低賃金額を下回る賃金しか支払わなかった場合、最低賃金法で50万円以下の罰金に処されることがあります。

■最低賃金は2種類

①「地域別最低賃金」

②「特定最低賃金」

の2つがあります。

①地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められるものです。

②特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた産業について設定されています。

■日本の最低賃金は低すぎる？

政府の成長戦略会議の有識者メンバーを務めるデービッド・アトキンソン氏の著書「日本企業の勝算」では、低すぎる最低賃金は経済の新陳代謝を阻害すると述べています。

日本では昨年、コロナ禍の雇用への影響を心配し、最低賃金の上昇率は0.1%にとどまりました。海外を見渡すとイギリスは前年より2.2%上げ、フランスは賃金上昇率との連動で0.99%上げ、ドイツは1.6%上げ、韓国は1.5%引き上げました。

アトキンソン氏によると、「GDPは「消費+投資+政府支出+輸出-輸入」と計算し、このうち最大の項目である消費は、究極的には人間の数と給料の掛け算である。これから人間の数が減るので、消費を守るには、給料を引き上げることが急務である。最低賃金を引き上げると国全体の労働生産性が上がることが確認されている」と述べています。

【特定(産業別)最低賃金】

特定(産業別)最低賃金	時間額	効力発生日
計量器・測定器・分析機器・試験機、医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業	894円 今後改定予定	令和2年12月4日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、自動車・同附属品、船舶製造・修理業、船用機関製造業	905円 今後改定予定	令和2年12月11日
各種商品小売業 (注)衣・食・住にわたる各種の商品を一括して一事業所で小売する事業所であって、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるか判別できない場合が該当します。(例：百貨店、デパート、衣食住にわたって小売する総合スーパー、ミニスーパー等)	857円 今後改定予定	令和2年12月31日
印刷、製版業	850円 今後改定予定	令和元年12月31日

※長野県特定(産業別)最低賃金の改正審議は、令和3年9月以降に行われる予定です。



マンスリーピックアップ

給与の減額はできるのか

=====
 新型コロナウイルス感染拡大の影響による解雇・雇止め（見込みを含む）の人数が7月時点で累計11万人を超えたという報道がありました。解雇や雇止めを把握できるのは一部にとどまるため、実態はさらに多いとみられます。

このような状況下では、給与の減額を検討しないと企業の存続そのものができるかもしれません。では、給与を減額するためのルールはあるのでしょうか。

大原則

「使用者による一方的な変更はできない」



労働者の同意もなく、使用者が給与を減額するのは無効です。では、合意さえあれば給与の減額は、許されるのでしょうか？

結論から言うと、許されます。ただし、使用者から必要性を十分説明し、情報提供をした上で労働者の自由意志に基づいた同意が得られればということになります。

給与減額の順番

減額を実施する順番は、
 役員報酬⇒賞与⇒一時的な給与
 ⇒給与のベース部分 となります。



①役員報酬のカット

役員は、委任契約であり、年1回の株主総会等で報酬の限度を決定するのが通例です。コロナにより売上が激減した場合などは「業績悪化改定事由」に該当し、役員報酬の減額が認められます。

②賞与カット

月例給与の減額やカットは従業員の生活への影響が大きいため、同意までのハードルが高くなりますが、賞与のカットは、同意が得られやすく、非常に有効です。就業規則には、「会社の業績により賞与を支給することがある」と記載することが一般的であるため、根拠を示しやすいと言えます。

③一時的な給与カット

一時的な給与カットは、経営危機を乗り切るための臨時的かつ緊急的な措置で、期間を定めて実施するものです。したがって、就業規則に定められている賃金規定等を変更する必要まではありませんが、労働条件の不利益変更には該当するため、個別の同意が必要となります。

④給与のベース部分のカット

従来決められていた給与よりも少ない給与を今後支給し続けることになるため、大きな影響が出ます。個別同意が原則必要となります。ただし、過去の判例（秋北バス事件）によると、給与の減額理由が「高度な必要性に基づく合理的な内容」であれば、必ずしも個々の同意を得る必要はないとしています。つまり賃金カットが合理的な理由であるならば、個別同意がなくても、給与の減額を就業規則に規定することで可能となります。しかし、自社の経営不振が客観的に合理的と判断されるかどうかの判断が難しい場合は、個々の従業員の同意をとる必要があります。

では、どの程度減額ができるのでしょうか？

労基法第91条では減給の制裁をする場合の制限を賃金総額の10分の1としているため、一般的に10%程度であれば一定の合理性があると言えます。

ここまでは、会社の業績不振・経営難による減給について説明してきましたが、人事考課・人事異動の結果としての減給も可能です。著しく営業成績が悪い、コミュニケーション力が乏しく、仕事が進まない、自分勝手に協調性が全くないといった場合、職位の引き下げや給与の減額を検討せざるを得ないこともあるでしょう。

会社の賃金体系上、職位と賃金テーブルが連動している場合には、規則に基づいた降給が可能です。「職能資格」や「職務等級」の引き下げによる賃金の引き下げには、賃金規程に根拠となる規定が明記されていなくてはなりません。根拠もなく、職能資格を引き下げることではできません。例えば、管理職から一般職への降職により役職手当を無しにすることについて、手当がその地位（役職）に基づき支払われるものである以上は当然の措置と言えます。



秋風の心地よい時節となりました。秋はいろんなことを楽しめる過ごしやすい季節ですが、今年は残念ながら「値上げの秋」となりそうです。日常生活に直結する値上げとして、食用油、小麦粉製品、マーガリン、和洋菓子、家庭用コーヒー。そして、電気が最大146円、ガスが最大108円の値上げとなる見込み。また、10月改定となる最低賃金の引き上げやPayPayが中小事業者の決済手数料を有料化する等、事業者にとっても影響が大きいです。緊急事態宣言が9月末で解除となり、自粛の反動による“リベンジ消費”が期待される中、消費意欲を下押しするような値上げが相次ぎますが、財布の紐を締めなおすと共に、入ってくるお金を増やす方法はないか考えることも必要です。この機会に401k導入を検討してみたいかでしょうか。(折井)

