



【外国人材の労務】 栃木県社会保険労務士会

第5回 労働条件④～賃金について(2)

前は労働基準法に定められた賃金の支払い五原則についてみてきました。今回はその他の賃金に関する法律の定めをみていきます。

●最低賃金について

労働者の生活の安定や労働力の質的向上などを図るため、最低賃金法によって賃金の下限額が定められています。最低賃金には都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と特定の業種ごとに定められた「特定最低賃金」の2種類があります。すべての労働者に適用されるのが地域別最低賃金ですが、現在の栃木県の最低賃金は1時間当たり854円^{※1}です。

最低賃金は外国人労働者についても当然適用されますが、試用期間中など対象外となる期間もあります。また、賃金が月給制で定められている場合、賃金月額を1カ月の所定労働時間で割った額が最低賃金額を超えていなければなりません。その際、賞与や残業手当などは除いて計算します。

●割増賃金について

残業や休日出勤に対する賃金は、割増率を乗じた額を支払わなければなりません。割増率は以下のように定められています。

種類	支払う条件	割増率
時間外手当	法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えた場合	25%以上
	時間外労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えた場合 ^{※2}	25%以上
	時間外労働が月60時間を超えた場合 ^{※2}	50%以上
休日手当	法定休日(週1日)に勤務させた場合	35%以上
深夜手当	22時から5時までの間に勤務させた場合	25%以上

割増率は勤務条件により異なる場合があります。例えば、交替勤務による深夜業なら深夜手当の割増率を乗じて賃金額を計算しますが、残業が深夜まで及んだ場合22時以降の賃金には時間外手当の割増率に深夜手当の割増率を加算した率を乗じなければなりません。

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人材の労務】 栃木県社会保険労務士会

●休業手当について

事業主の都合で従業員を休業させたとき、事業主は通常の賃金の 60%以上の休業手当を支払うことが義務付けられています。

新型コロナウイルスの影響で事業活動が縮小し従業員を休業させる場合は休業手当の支払いが必要です。外国人労働者だけでなく、技能実習生も事業主の都合による休業については休業手当を支払わなければなりません。また、休業手当は給与と同様定められた給料日に支払うことも必要です。

休業手当を支払った事業主は雇用保険の雇用調整助成金を申請することができます。外国人労働者に支払った休業手当も申請対象となりますし、令和2年4月1日から令和2年9月30日までの休業については特例で支給率が上乘せされています。積極的に活用し、雇用確保に努めてください。

※1 令和2年10月から令和3年9月まで

※2 中小企業については令和5年4月以降から適用

栃木県社会保険労務士会

増田 郁代