

労働相談事例：最低賃金を下回っている

○相談内容

アルバイトとして 4 年勤務しています。時給は入社当初から変わっていません。以前、上司に対し、賃金の額について「違法ではないか」と伝えましたが、「今は余裕がないから、少しだけ待ってもらえないか」と言われ、そのままになっています。どうにかならないのでしょうか。

○回答

賃金については、最低賃金法第 4 条第 1 項により、国が都道府県や業種ごとに最低額を定めており、使用者は、それ以上の賃金を支払わなければなりません。また、同法第 4 条第 2 項により、最低賃金額に達しない賃金を定めた労働契約は、労使双方の合意があっても、その部分は無効となり、最低賃金によることとなります。

賃金が最低賃金を下回っている場合、その差額については未払賃金となり、労働基準法第 24 条違反となります。ただし、労働基準法第 115 条により、賃金の消滅時効は 2 年（令和 2 年 4 月以降に生じる賃金については法改正により当面 3 年）ですので、法的に請求可能な賃金は、直近の 2 年間分のみとなります。

今後の対応については、まずは労働者本人が、使用者に対し口頭又は文書によって請求を行う必要があります。使用者が応じない場合は、労働基準監督署で「申告」の手続きを行い、使用者への指導を求める方法が考えられますが、本人確認のため一度は労働基準監督署を訪ねる必要があります。使用者が労働基準監督署の指導にも従わない場合は、訴訟や裁判外紛争解決手続（労働委員会のあつせん等）を利用する方法も考えられます。

（補足）

日給制の場合は「日給÷1 日の所定労働時間」、月給制の場合は「月給÷1 か月の平均所定労働時間」により、1 時間当たりの賃金額を算出し、最低賃金額と比較します。1 時間当たりの賃金額の計算に当たっては、①賞与等の臨時の賃金、②時間外労働等の割増賃金、③精皆勤手当、④通勤手当、⑤家族手当は算入しません。