

# 必ずチェック！最低賃金

山梨県内で働く全ての労働者には、下記の最低賃金が適用されます

山梨県 最低賃金	時間額	効力発生日
	838 円	令和2年 10月9日

次の産業については、特定最低賃金が定められています（改正審議中）

特定 最低賃金 (時間額)	電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具製造業	914円	効力発生日 令和3年1月14日
	自動車・同附属品製造業	919円	効力発生日 令和3年1月14日

※年齢(18歳未満、65歳以上)、技能習得中(雇入れ後6月未満)及び特定の業務(清掃、熟練を要しない業務等)に主に従事している労働者については、特定最低賃金から適用除外され、山梨県最低賃金が適用される場合があります。詳細については、お問い合わせください。

## 次の手当等は最低賃金に算入しません

- ①精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ②時間外・休日・深夜手当
- ③臨時に支払われる賃金
- ④1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

## 最低賃金とは？（ここがポイント）

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

### 最低賃金額より低い賃金で契約した場合はどうなるの？

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

(お問い合わせ先)

山梨労働局賃金室	甲府市丸の内1-1-11	(055-225-2854)
甲府労働基準監督署	甲府市下飯田2-5-51	(055-224-5616)
都留労働基準監督署	都留市四日市場23-2	(0554-43-2195)
鰍沢労働基準監督署	南巨摩郡富士川町鰍沢655-50	(0556-22-3181)

### 使用者が最低賃金を支払っていない場合にはどうなるの？

使用者が労働者に最低賃金未満の賃金しか支払っていない場合には、使用者は労働者に対してその差額を支払わなくてはなりません。

地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金)が定められています。

なお、特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30万円以下の罰金)が定められています。

### 最低賃金額を下回る賃金で雇ってもいい場合はあるの？

地域別最低賃金は、セーフティネットとしてパートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など雇用形態や呼称に関係なく、各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適用されますので、原則として最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。

なお、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれなどがあるため、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件に個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

1. 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
2. 試の使用期間中の方
3. 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
4. 軽易な業務に従事する方
5. 断続的労働に従事する方

### 最低賃金の減額の特例許可を受けたい場合には、どこに申請すればいいの？

最低賃金の減額の特例許可を受けたい場合、使用者は最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出する必要があります。

詳しくお知りになりたい場合は、山梨労働局労働基準部賃金室または労働基準監督署へおたずねください。

### 最低賃金の種類は？ (ここがポイント)

最低賃金には、各都道府県に1つずつ定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」の2種類があります。

※ 地域別と特定(産業別)の両方の最低賃金が同時に適用される労働者には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

**山梨県最低賃金**  
**時間額838円**  
**(令和2年10月9日～)**

#### 「地域別最低賃金」って何？

「地域別最低賃金」とは、産業や職種にかかわらず、各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です。

#### 「特定(産業別)最低賃金」って何？ (山梨県には2種類あります)

「特定(産業別)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。関係労使が基幹的労働者を対象として、「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る産業について設定されています。

改 正 審 議 中	電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具製造業	913円	効力発生日 令和2年1月12日
	自動車・同附属品製造業	918円	効力発生日 令和元年12月12日

※年齢(18歳未満、65歳以上)、技能習得中(雇入れ後6月未満)及び特定の業務(清掃、熟練を要しない業務等)に主に従事している労働者については、特定最低賃金から適用除外され、山梨県最低賃金が適用される場合があります。詳細については、お問い合わせください。

### 適用される対象者は？ (ここがポイント)

地域別最低賃金は、パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など雇用形態や呼称に関係なく、セーフティネットとして各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適用されます。一方、特定(産業別)最低賃金は、特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます(18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満の技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されません)。

### 派遣労働者の最低賃金は？ (ここがポイント)

派遣労働者には、派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されますので、派遣会社の使用者と派遣される労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

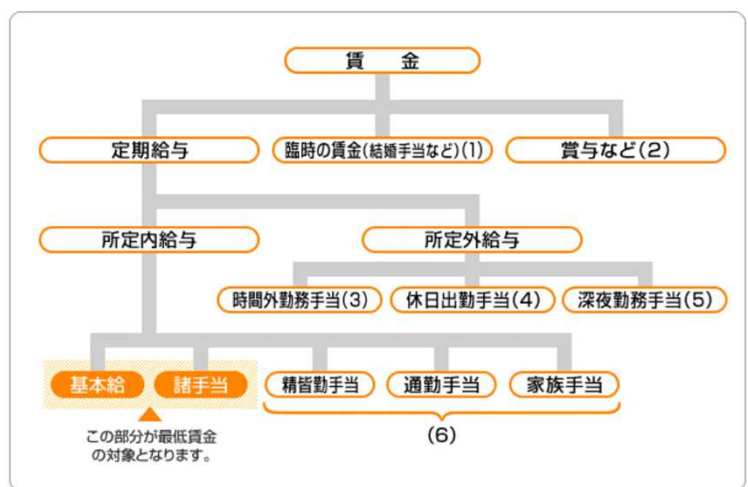
### 対象となる賃金は？ (ここがポイント)

労働者に支払われる賃金のうち、最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金です。残業代やボーナスは含まれませんので、注意が必要です。

### 手当が多い月と少ない月では受け取る金額が異なる賃金。どこまでが最低賃金の計算の範囲？

最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金なので、最低賃金を計算する場合には、実際に支払われる賃金から以下の賃金を除外したものが対象となります。

- 【最低賃金の対象とならない賃金】
- (1) 臨時に支払われる賃金 (結婚手当など)
  - (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金 (賞与など)
  - (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金 (時間外割増賃金など)
  - (4) 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金 (休日割増賃金など)
  - (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分 (深夜割増賃金など)
  - (6) 精皆勤手当・通勤手当・家族手当



## 最低賃のチェック方法は？（ここがポイント）

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。  
(計算方法等についてもっと詳しくお知りになりたい場合は、山梨労働局労働基準部賃金室又は労働基準監督署へおたずねください。)

### 【最低賃金の計算方法】

- 1 時間給の場合  $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
- 2 日給の場合  $\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$   
ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、  
 $\text{日給} \geq \text{最低賃金額(日額)}$
- 3 月給の場合  
 $\text{月給} \div \text{1箇月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$
- 4 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合  
(出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額)  $\div$   
(出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数) = 時間額  $\geq$  最低賃金額
- 5 上記1～4の組み合わせの場合  
例えば基本給が日給制で各手当(職務手当等)が月給制などの場合は、それぞれ上の2,3の式により時間額に換算し、合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。

### 月給制で支給されるAさんの賃金は？

労働者Aさんは、月給で、基本給が月120,000円、職務手当が月30,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日出勤があれば時間外手当、休日手当が支給されます。

M月は、時間外手当が35,000円支給され、合計が190,000円となりました。

なお、Aさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、山梨県最低賃金は時間額838円です。

Aさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。

基本給	120,000円	
職務手当	30,000円	
通勤手当	5,000円	
時間外手当	35,000円	合計190,000円
年間労働日数		250日
1日の所定労働時間		8時間
山梨県最低賃金	838円	

- (1) Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金の通勤手当、時間外手当を除きます。

$$190,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 150,000円$$

- (2) この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

$$(150,000円 \times 12か月) \div (250日 \times 8時間) = 900円 > 838円$$

となり、最低賃金額以上となります。

**すべて歩合給(出来高払制)で支給されるCさんの賃金は？**

山梨県のタクシー会社で働く労働者CさんのあるM月の賃金と労働時間は

①歩合給が136,000円 ②時間外割増賃金が5,100円 ③深夜割増賃金が2,550円  
総支給額＝①＋②＋③＝143,650円

Cさんの会社の1年間における1箇月平均所定労働時間は月170時間  
M月の時間外労働は30時間 深夜労働が15時間

山梨県の最低賃金は時間額838円です。

Cさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。

(イ) 所定労働時間に関係なく、Cさんがその歩合給を得るために働いた月間総労働時間をもとに時間あたりの賃金額を算出します。

なお、歩合給とは別に時間外(30時間分)及び深夜(15時間分)の割増賃金の支払(上記②③に相当する部分)が必要ですが、時間当たりの賃金額の算出にあたっては、これら割増賃金は算入しません。

$$136,000円 \div 200時間 = 680円$$

この金額(680円)が換算された時間額に当たります。

(ロ) この時間額を最低賃金額と比較すると、

$$680円 < 838円$$

となり、最低賃金額を下回ることになります。

※なお、歩合給の中に時間外及び深夜の割増賃金を含めている事業場(上記①②③を合わせたものが歩合給となっているところ)も一部見受けられるようですが、このような賃金の支払方法は、歩合給相当部分と割増賃金相当部分の区分が不明確であり、割増賃金を計算する上での通常の賃金が明らかでないので、適切とはいえないものです。

したがって、このような賃金の支払方法を採用している事業場においては、まずは、歩合給相当部分と割増賃金相当部分を就業規則等において明らかにし、その上で、上記例に従って計算し、最低賃金額と比較して下さい。

**固定給と歩合給(出来高払制)が併給されるDさんの賃金は？**

タクシー会社で働く労働者Dさんは、あるM月の総支給額が192,238円であり、そのうち、固定給が119,000円(ただし、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除く。)、歩合給が42,000円、固定給に対する時間外割増賃金が26,250円、固定給に対する深夜割増賃金が2,625円、歩合給に対する時間外割増賃金が1,575円、歩合給に対する深夜割増賃金が788円となっていました。

なお、Cさんの会社の1年間における1箇月平均所定労働時間は月170時間で、M月の時間外労働は30時間、深夜労働が15時間でした。

最低賃金は時間額838円です。

Dさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。

(イ) 固定給と歩合給が併給されている場合は、それぞれ時間当たりの賃金額を算出し、これらを合算したものが時間当たりの賃金額となりますので、

$$\text{固定給部分: } 119,000円 \div 170時間 = 700円 \quad \text{歩合給部分: } 42,000円 \div 200時間 = 210円$$

固定給と歩合給の合算額: 910円

(ロ) この時間額を最低賃金額と比較すると、

$$700円 + 210円 = 910円 > 838円$$

となり、最低賃金額以上となります。

# 山梨県の最低賃金

## 山梨県最低賃金が変わりました！

1 山梨県内で働く全ての労働者には、下記の最低賃金が適用されます

山梨県 最低賃金	時間額	効力発生日
	838円	令和2年 10月9日

2 次の手当等は最低賃金に算入しません

- ①精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ②時間外・休日・深夜手当
- ③臨時に支払われる賃金
- ④1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

3 特定の許可を受けた者は、最低賃金の減額特例が認められます

精神的・身体的な理由から最低賃金を一律に適用すると雇用機会を狭くする可能性がある労働者、拘束時間の長い断続的労働の許可を受けた業務に従事する労働者等については、使用者が労働局長の許可を受けることを条件に、地域別最低賃金又は特定最低賃金の減額特例が個別に認められています。

4 次の産業については、特定最低賃金が定められています（改正審議中）

特定 最低賃金 (時間額)	電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具製造業	913円	効力発生日 令和2年1月12日
	自動車・同附属品製造業	918円	効力発生日 令和元年12月12日

※年齢（18歳未満、65歳以上）、技能習得中（雇入れ後6月未満）及び特定の業務（清掃、熟練を要しない業務等）に主に従事している労働者については、特定最低賃金から適用除外され、山梨県最低賃金が適用される場合があります。詳細については、お問い合わせください。

（お問い合わせ先）

山梨労働局賃金室	甲府市丸の内1-1-11	(055-225-2854)
甲府労働基準監督署	甲府市下飯田2-5-51	(055-224-5616)
都留労働基準監督署	都留市四日市場23-2	(0554-43-2195)
鰍沢労働基準監督署	南巨摩郡富士川町鰍沢655-50	(0556-22-3181)



2021年4月～

# 36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

## 2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

### 36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

### 36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(\*)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

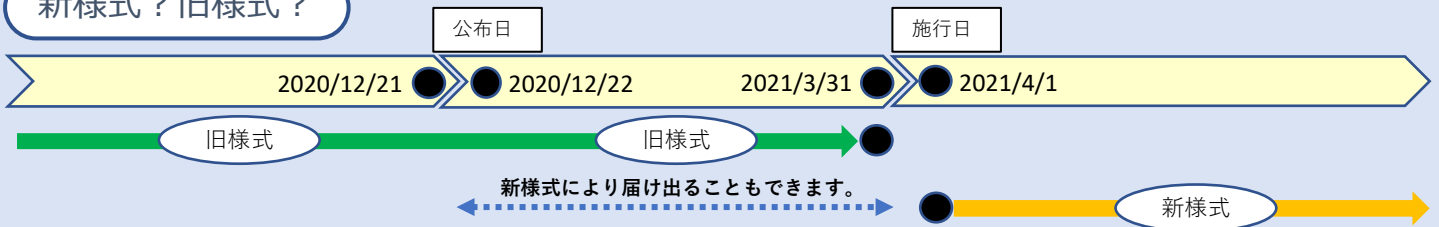
### ！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

### ！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

### 新様式？旧様式？



※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも届け出ることができます。

※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出することもできます。(裏面を参照)



## 時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

- ① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定（労使協定）を締結
- ② 36協定（労使協定）の内容を36協定届（様式第9号等）に記入
- ③ 36協定届を労働基準監督署に届出
- ④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

電子申請による届出が可能

労働者代表      使用者      労働基準監督署



①合意のうえ、締結

③36協定届を届出

36協定  
(労使協定)

36協定届

②36協定(労使協定)の内容を36協定届に記入

④労働者に周知

36協定届様式のダウンロード



そのまま出せる36協定届を作成



36協定届の電子申請はこちら



労働基準関係主要様式 検索

スタートアップ労働条件 検索

労基法等 電子 検索



# 36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。

なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。

36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。

◆ (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

表面

様式第9号(第16条第1項関係)

時間外労働  
休日労働に関する協定届

労働保険番号	<input type="text" value="00000000000000000000000000000000"/>
法人番号	<input type="text" value="0000000000000000"/>

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業の種類	事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	協定の有効期間							
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社 〇〇工場	(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から1年間								
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	延長することができる時間数						
					1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)			
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	
					起算日(年月日)	〇〇〇〇年4月1日					
					1日	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
					1箇月	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	
	事由は具体的に 定めてください。	業務の範囲を細分化し、 明確に定めてください。	1日の法定労働時間を超える 時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える 時間数を定めてください。 ①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える 時間数を定めてください。 ①は360時間以内、 ②は320時間以内です。						
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻					
						受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30						

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合していません。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 検査課主任  
氏名 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日

旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

使用者 職名 工場長  
氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

〇〇 労働基準監督署長殿