

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く



長谷川 まゆみ
トータルマネジメントオフィス
代表

都道府県をまたぐ場合の最低賃金の適用について

Q 当社は食品小売り業で、県外にも支店があります。定年退職後の再雇用による勤務は、最低賃金をベースに基本的に同じ店舗で働いてもらっています。しかし、イベントがあるときなどは、他の支店に応援に行ってもらうこともあり、月の大半を他店で働いてもらうこともあります。

都道府県をまたぐ店舗間を移動して働く場合、最低賃金の適用はどうなりますか？

A 労働契約書における勤務先の地域で定められた最低賃金が適用されます。

〈解説〉

◇厚生労働省の審議会は7月29日最低賃金の引き上げについて、2015年度の引き上げ額の目安を16～19円と決めました。引き上げの目安が10円を超えるのは4年連続で、平均すると18円アップ。2014年度の平均引き上げ実績の16円を、2円上回る水準となりました。

◇最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類があります。「地域別最低賃金」は、産業や業種に関係なく、都道府県内の事業所で働くすべての人に適用され、兵庫県は794円（発行年月日平成27年10月1日）です。

一方、「特定最低賃金」は、特定地域内の特定の産業について、関係労使が基幹的労働者（18歳未満・65歳以上の人、雇い入れ後一定期間未満で技能習得中の人以外の人）を対象として、地域別最低賃金より高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されています。

地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金額が適用されます。もし、使用者が労働者に対して最低賃金額未満の賃金を支払った場合は、その差額を支払わなければいけません。また地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は50万円以下の罰金、特定最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は30万円以下の罰金という罰則も設けられています。

◇前置きが長くなりましたが、ご質問についてお答えします。本店で働いたり、支店で働いたりと他の地域で働くケースがあるかと思いますが、まずは本来の労働契約書における勤務先を確認することが大切です。あくまでも業務命令の一環として他店舗へ応援に行っているだけであり、それが月の大半であっても、その従業員の本来の勤務先店舗の地域で適用を受ける最低賃金を適用すれば問題はありません。なお、労働契約書には、支店勤務と記載しておきながら、実際は本店勤務をさせているといった場合は、労働契約書の虚偽記載にあたります。また、故意ではなくいつのまにか本店勤務になっているというような場合は、労働契約書を見直して、実態に即した内容に変更し、賃金も見直す必要があります。

因みに、派遣労働者の場合は、取扱いが異なります。派遣労働者の場合は、所属は派遣元会社になりますが、派遣先として実際に働く事業所のある地域の最低賃金の適用を受けます。

◇最後に、最低賃金を適用することに対して、従業員から不満はないでしょうか？例えば本店の賃金が高く、支店の賃金が高い場合、本店へ応援として駆り出されて本店従業員と同じように働いた場合など、応援に駆り出された支店従業員の士気が下がってしまうということが考えられます。他店へ応援に行った従業員には、何らかの手当てを支給するか、可能であれば本店・支店ともに高いほうの最低賃金を適用するか検討されてもいいかと思います。