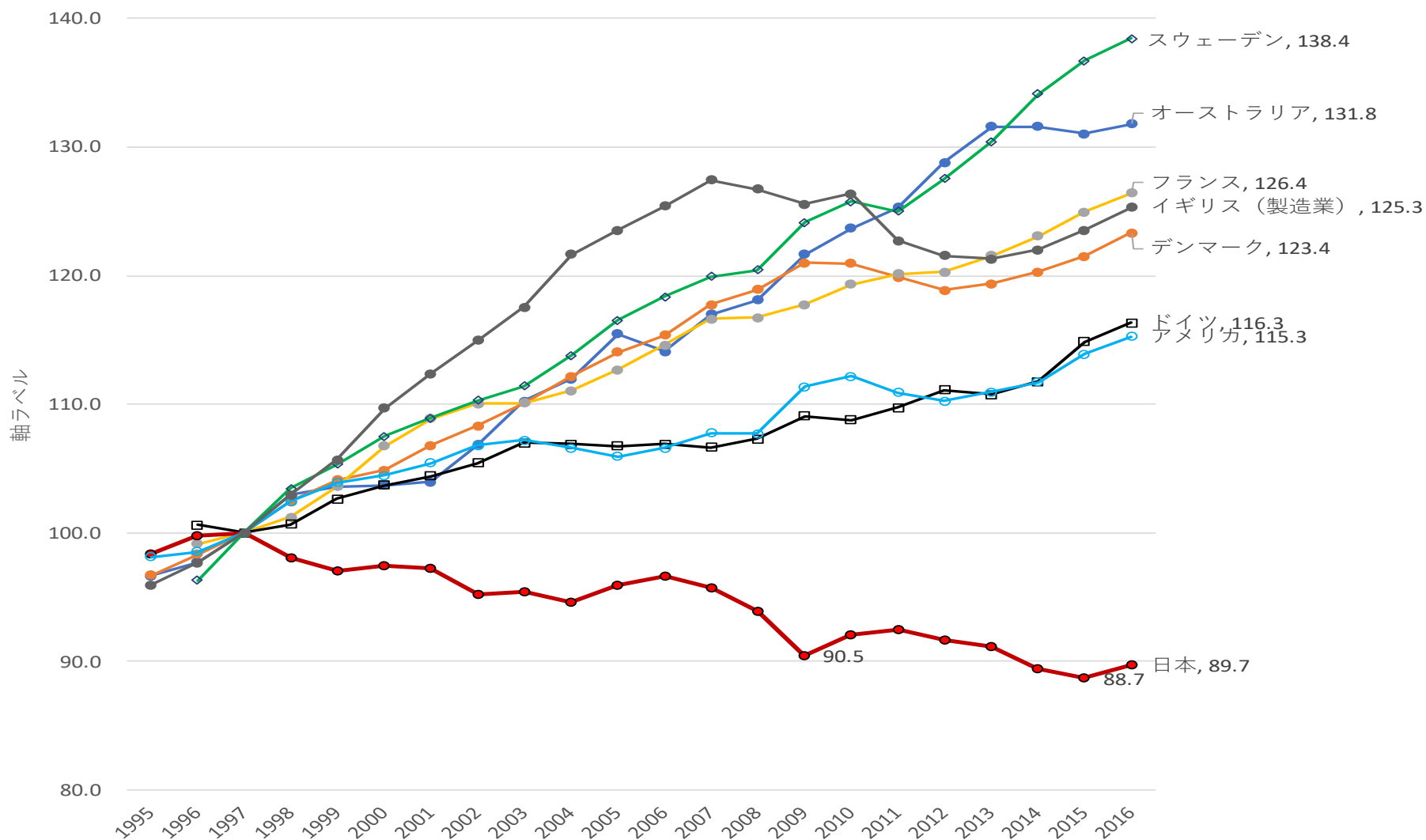


# 資料1

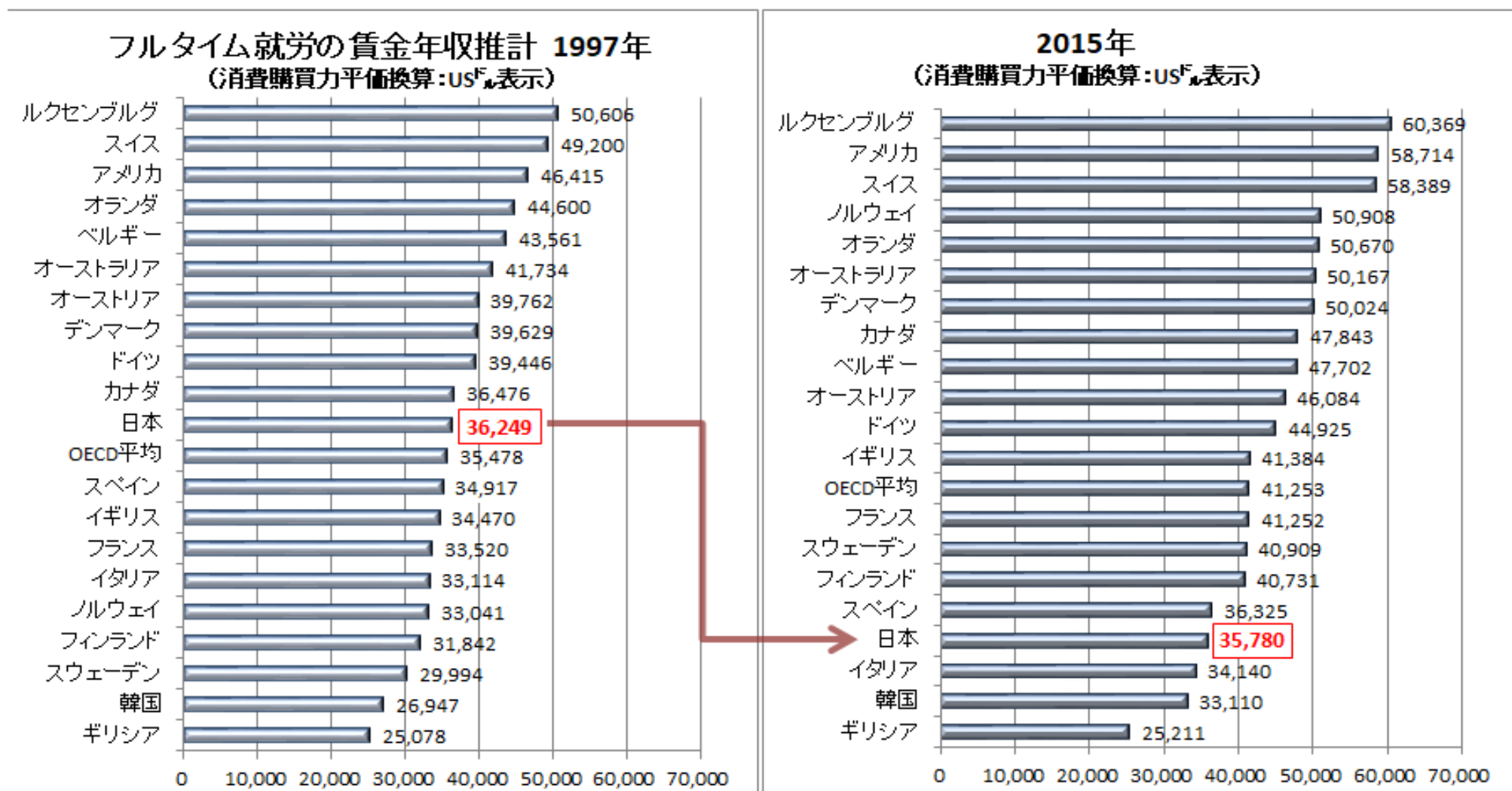
## 実質賃金指数の推移の国際比較（1997年 = 100）



出典：oecd.statより全労連が作成（日本のデータは毎月勤労統計調査によるもの）。

注：民間産業の時間当たり賃金（一時金・時間外手当含む）を消費者物価指数でデフレートした。オーストラリアは2013年以降、第2・四半期と第4・四半期のデータの単純平均値。仏と独の2016年データは第1～第3・四半期の単純平均値。英は製造業のデータのみ。

## 資料2



注1: OECD統計より作成。各国国民経済計算における公務・民間全産業の労働者の賃金年収をフルタイム換算労働者数で割り、2015年の消費購買力平価と比較しUS\$表示した。

注2: 賃金年収には一般労働者の賃金・手当・賞与(税・社会保険料本人負担含む)のほか役員報酬等も含まれる。社会保険料の使用者負担分は含まない。

### 資料3 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

【概要】実労働時間とは別に、労使委員会であらかじめ決議した時間働いたものと「みなす」制度（みなし労働時間制）の対象業務を拡大する。

【問題】人事権も業務量や納期を決裁する権限もない、企画立案・調査分析に主として関わる労働者に対し、実労働時間管理を行わず、「みなし時間」を適用すれば、長時間労働化は必至（現在、裁量労働制で働いている労働者の傾向からも明らか）。新たに追加する「健康福祉確保措置」も不十分。

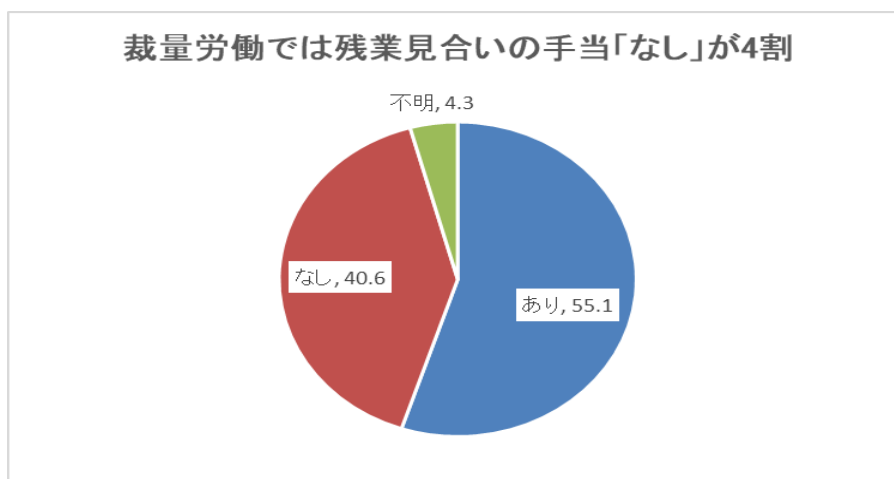
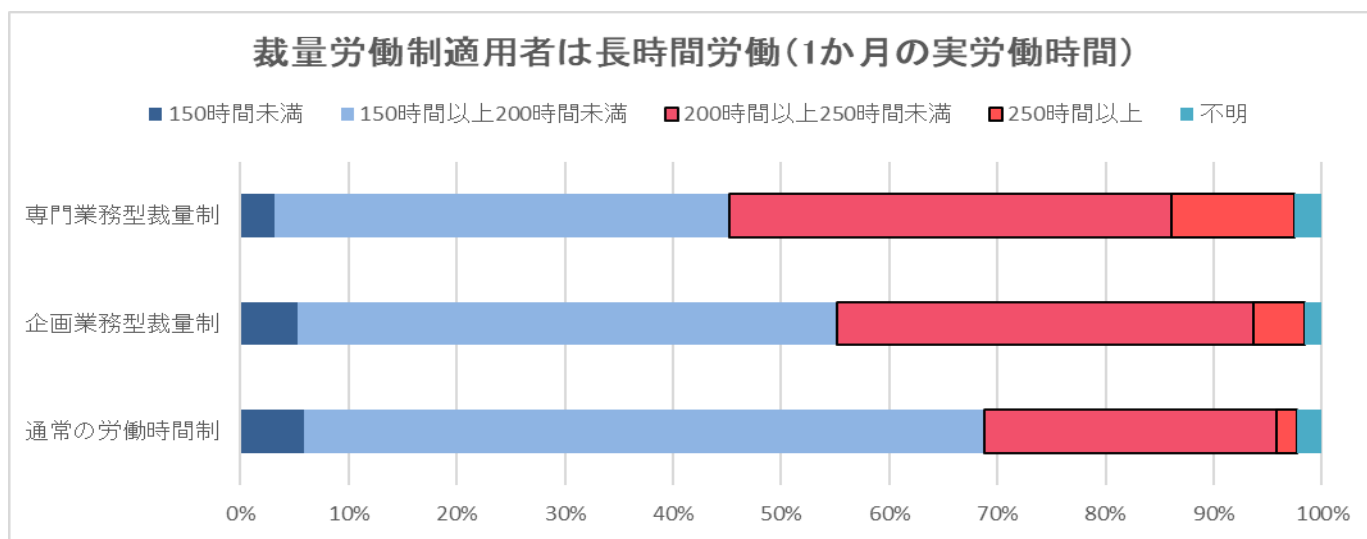
「不払い残業合法化・過労死促進制度の拡大」

【要請】撤回すべき。

**導入要件** 社内に設置する労使委員会の委員5分の4以上で以下を決議し、行政官庁に届け出る。

- ①今回広げる対象業務は、「企画・立案・調査・分析を主として行うとともに、それらの成果を活用し、
  - i 事業運営の実施状況を把握・評価する業務（※PDCA サイクルを回す管理的業務。品質管理業務）
  - ii 法人顧客を対象とする提案業務」（※今の営業の一般的なスタイル。ソリューション営業）
- ②対象労働者の範囲（勤続3年目以降の要件を新設）
- ③みなし労働時間（1日あたりの時間数 ※長時間労働業務でも法定労働時間内にすることが多い）
- ④「健康・福祉確保措置」（インターバル、上限規制、追加の有休付与、健康診断から、ひとつ選択）

「自由に働いて、早帰りもできる？」いや、「長時間働かされて、残業代も支払われない」ケース多数



資料：いずれも労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査・労働者調査」2014年6月

## 「みなし労働時間制」を活用した「不払い労働」の事例

### 1. SE職の専門業務型裁量労働制の違法な運用 システムエンジニアリングB社

システムエンジニアに専門業務型裁量労働制を適用。勤務規定に、「会社は業務遂行に関わる時間配分については、個人の裁量に委ねるものとする」としつつ、「始・終時刻については、原則としてフレックスタイム制に準じ、取り扱う」として、コアタイムを設け、裁量労働制の労働者にも10時出勤を義務づけている。みなし労働時間は1日7時間45分だが、実態は10時から23時まで働き、連日不払い残業が発生している。労働者の勤務状況の把握は、月ごとの自己申告で行われているが、実態どおりの申告はされていない。みなし労働時間が、必要労働時間を大幅に下回る法定労働時間内で設定され、不払いが発生していること、始業時刻を命じていることなど、問題があるが、声をあげられない。なぜなら、長時間労働で評価をおとすとPIP(業績改善プログラム)の対象とされ、通常業務に加え、さらなるノルマが課され、より苦しい状況に追い込まれるからである。目標が達成できないと降格・減給、最後は退職勧奨の対象になる。裁量労働制を考えるにあたっては、こうした人事制度とセットにされることも、考慮すべきである。

### 2. 対象外の労働者への企画業務型裁量労働制の適用 野村不動産

マンション営業1900人中、課長級の「マネジメント職」、課長代理級の「リーダー職」約600人に「企画業務型裁量労働制」を適用。36協定を超えた時間外労働があるのに、割増し賃金不払い。会社は「中堅社員に裁量を持たせて企画提案型の事業を推進できると判断した」と適用を正当化したが、東京労働局は「対象者を個別営業業務に就かせていた実態が全社的に認められた」と指摘。大半が「対象業務に該当しないにもかかわらず、裁量労働制を不当に適用し残業代を支払っていない」として労働基準法違法と判断。2017年12月26日、本社、関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店の5事業所に対し、是正勧告。会社は「未払い残業代の総額は不明。今後精査」とコメント。

### 3. 対象外の労働者への専門業務型裁量労働制の適用 サイバード(ゲーム開発)

ゲーム用ソフトウェア開発の専門職だけでなく、宣伝・イベント担当の女性社員にも、専門業務型裁量労働制を適用。残業時間は最大月80時間に上っていたが、月45時間分の残業代に相当する約8万円のみを月給に含めて支払い、45時間を超えて働いた部分については残業代を支払っていなかった。女性社員はストレスによる頭痛や不眠に悩まされて適応障害となり、会社を退職した。2017年8月14日、渋谷労働基準監督署は、会社の裁量労働制の適用を無効と判断し、未払い残業代を支払うよう是正勧告した。

### 4. 営業職の事業場外みなし労働制の違法な運用 医薬品製造A社

直行・直帰の営業職に、事業場外みなし(1日7時間55分)を適用。しかし、実態は、1日7時間55分で済む仕事ではなく、日報作成に日々30分~1時間程度かかる。労働者は、みなし労働時間を超えて働いた分の割増賃金支払を要求したが、会社は「みなし労働制だから」と支払いを拒否。労働組合は、「通常必要時間」(労基38条の2第1項但し書き)が法定労働時間より長い場合の労使協定なしの事業場外みなしは違法であるとして交渉中。そもそも、労働時間を算定しがたいことが、みなし導入の第二要件だが、スマホにより、使用者の具体的な指示や時間管理は及ぶことから、事業場外みなし労働制を導入する要件もみたしておらず、その点でも問題があるとして、会社に是正を求めている。

## 資料4 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)

【概要】対象労働者について、労働基準法第4章で定める労働時間（時間外規制）、休憩規制、休日及び深夜の割増賃金に関する規定をすべて適用しない制度を創設する。

【問題】人事権も業務の決裁権もない労働者に対し、労働時間規制の適用を外し、残業代ゼロで成果を求められるとなれば、長時間労働は必至！「成果型労働制」などというが、成果に応じた報酬を義務付ける規定はない。「定額・働かせ放題、過労死促進制度」というべき

【要求】撤回すべき。(請願署名の項目1参照)

**導入要件** 社内に設置する労使委員会の委員5分の4以上で下欄の各事項を決議し、行政官庁に届け出る。

- ①対象業務（金融商品開発、ディーリング、市場分析、コンサルタント、研究開発「等」）等で何でもアリに
- ②対象業務につかせる労働者の範囲と職務の明確化。対象者の同意
- ③毎月勤労統計の平均給与の3倍を相当程度上回る額以上の収入の見込み（1075万円？）  
※ただし、経団連は「年収400万円」までの引下げを要求。
- ④「健康管理時間」（事業場内にいた時間＋事業場外で労働した時間の合計）の把握
- ⑤年104日、4週4日以上の日付与
- ⑥健康確保措置（イ～ニすべてならともかく、たったひとつを選択）
  - (イ) インターバル規制・深夜業回数規制
  - (ロ) 健康管理時間による1～3か月単位の上限規制（月時間外100時間）
  - (ハ) 年1回以上の継続した2週間の休日付与
  - (ニ) 月の時間外労働 80時間超え労働者への健康診断
- ⑦健康管理時間について、時間外労働・休日労働が月100時間を超えた場合、医師の面接指導。健康診断。医師の診断の結果に応じた有給休暇付与。

こんな働かせ方も合法。これで、「健康確保措置」がとられているといえるのだろうか？

**(ニ)選択の例** 1日24時間×256日労働 =年6144時間労働でも合法！働かせ放題！！

年104日の休日＋有休5日付与、あとは健康診断をすればOK

**(イ)選択の例** 16時間×256日労働 =年4096時間労働でも合法

年104日の休日＋有休5日付与、インターバル8時間（厚労省案）の休息確保でOK

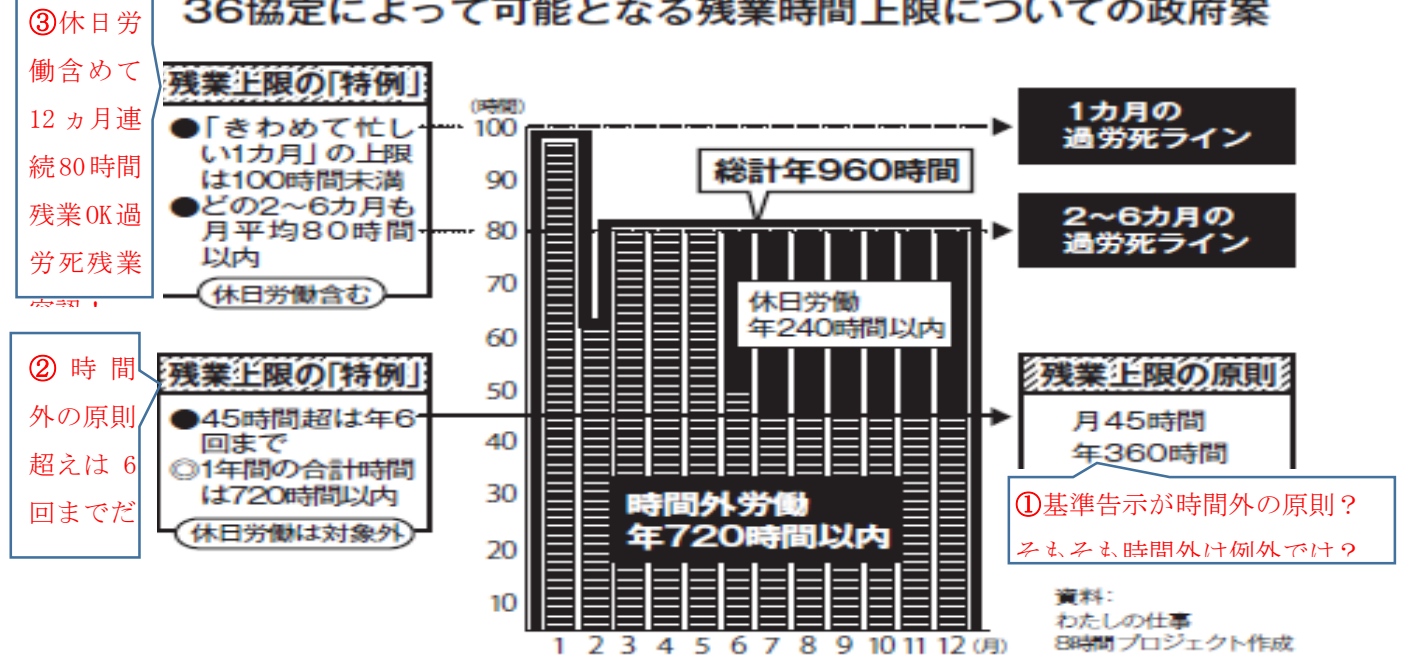
**労働者保護ははずすのに、始・終業時間の命令禁止規定がない？**

裁量労働制では、使用者は始業・終業時刻の具体的な指示をしないこととされているが、高度プロフェッショナル制度には、禁止規定がない。24時間労働を、連日行うよう、命令しても違法ではない、という法律になっている。これは法案の瑕疵ではないか？

## 資料5 時間外労働の上限規制

### 休日含む年960時間の残業が合法化？

36協定によって可能となる残業時間上限についての政府案



100時間未満でも過労死は発生！

表1-6 脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1ヵ月平均)別支給決定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
45 時間 未 満		0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )	0 ( 0 )
45 時間 以 上 ~ 60 時間 未 満		0 ( 0 )	0 ( 0 )	1 ( 0 )	1 ( 0 )
60 時間 以 上 ~ 80 時間 未 満		20 ( 0 )	10 ( 0 )	11 ( 1 )	4 ( 0 )
80 時間 以 上 ~ 100 時間 未 満		105 ( 5 )	50 ( 1 )	105 ( 5 )	49 ( 1 )
100 時間 以 上 ~ 120 時間 未 満		66 ( 4 )	27 ( 0 )	66 ( 3 )	24 ( 0 )
120 時間 以 上 ~ 140 時間 未 満		32 ( 1 )	14 ( 0 )	16 ( 0 )	6 ( 0 )
140 時間 以 上 ~ 160 時間 未 満		23 ( 1 )	7 ( 0 )	20 ( 2 )	7 ( 0 )
160 時 間 以 上		20 ( 3 )	8 ( 2 )	18 ( 0 )	3 ( 0 )
そ の 他		11 ( 1 )	5 ( 0 )	14 ( 0 )	2 ( 0 )
合 計		277 ( 15 )	121 ( 3 )	251 ( 11 )	96 ( 1 )

注 1 その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

資料：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」2017年6月

### 過労死認定や裁判への悪影響が懸念される

- 「月95時間分の時間外労働を義務付ける労使合意は、安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれさえある」(ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル札幌高裁平24.10.19判決)
- 「月83時間の残業は…公序良俗に違反すると言わざるを得ない」(穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決)

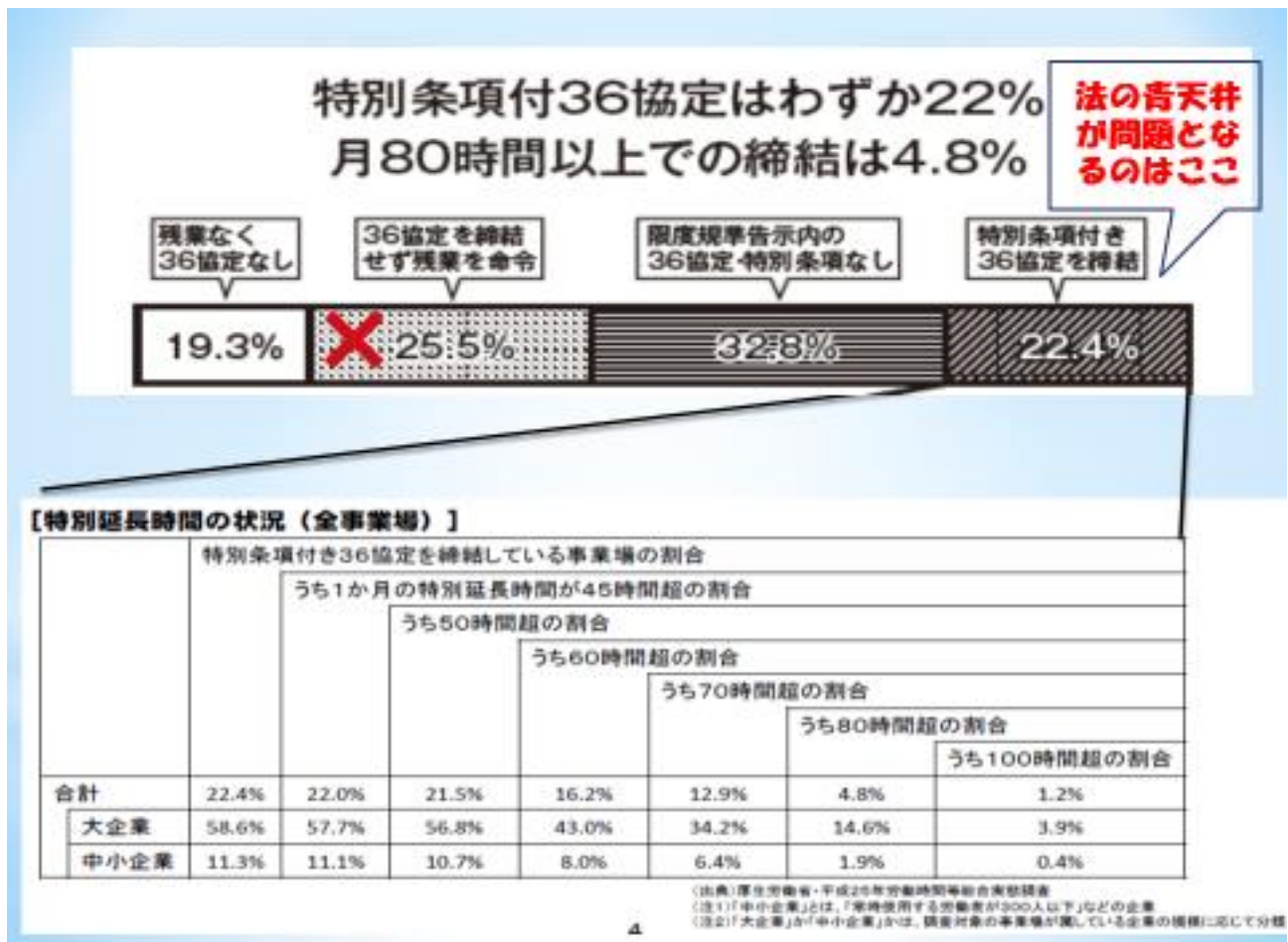
「100時間未満」もの残業合法化は、公序良俗に反するとされている！それを労働基準法に書き込んでよいのか？また、法律に合法とかかれたら、判決に影響するおそれがあるのではないかな。

## 早くも！36協定の改善を提案する経営者たち

厚生労働省の調査によれば、特別条項あり事業所は22%（大企業59%）。80時間超の特別条項ありは5%弱（大企業15%）。今回の法案では、36協定の内容を改善させるインパクトは小さい。

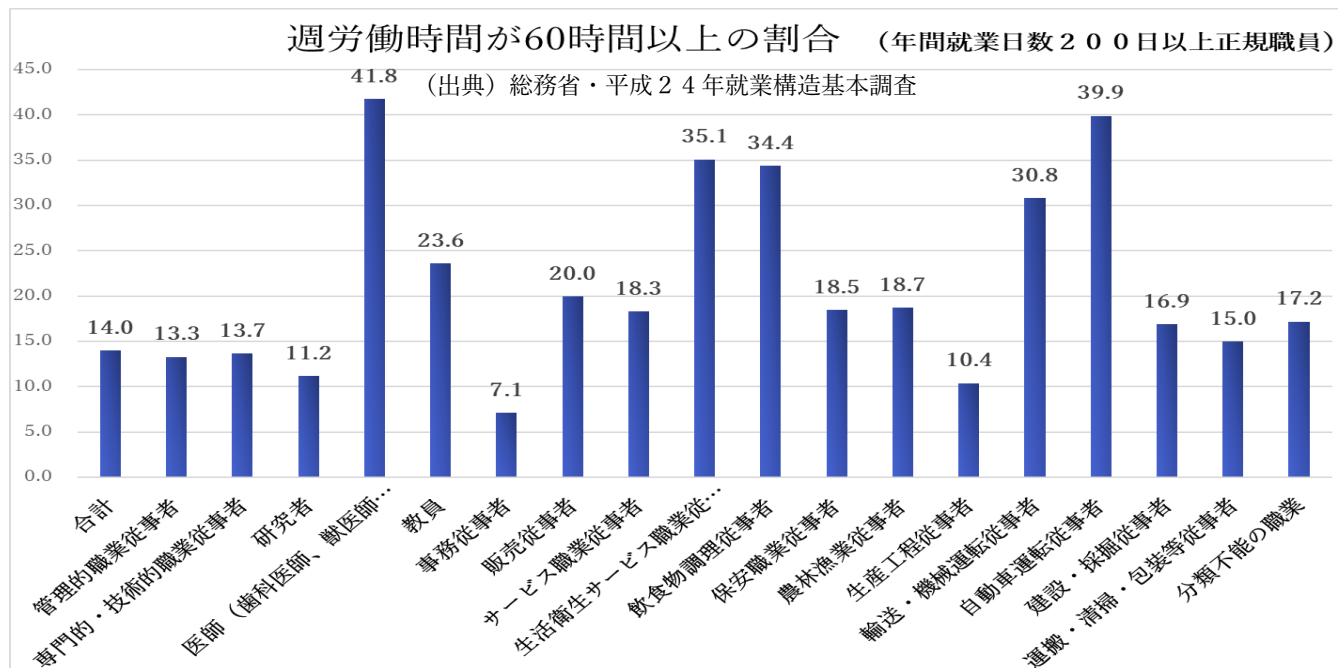
また、修正する場合も、政府案上限に張り付く見通し（朝日新聞調査）

一方、政府案を理由に、36協定の時間外を「100時間未満まで引き上げたい」と提案する経営者が出てきている。労働組合のある事業場ですら、昨年春闘からそうした提案がある。



資料：厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

## 長時間労働…とくに深刻な**医師、ドライバー**。その働き方の改善は、**急務！**なのに・・・



### 過労死発生**ドライバー**が最多

※2017年の脳・心臓疾患に関する労災事案：請求825件（死亡261） 支給決定260（死107）

支給決定のうち業種では、道路貨物輸送業89（死33）、34.2%最多

職種では、自動車運転従事者89（死29）、34.2%最多

道路貨物輸送業従事者は、全労働者の3.4%なのに・・・

### メンタルの労災事案・過労自殺の発生では、**専門・技術職**が最多

※2017年の精神障害に関する労災事案：請求1,586（自殺198） 支給決定498（自殺84）

支給決定のうち業種では、製造業91（19）、医療・福祉80（8）

職種では、専門・技術115（34）、事務81（7）、サービス64

(5)

### 自動車運転業務・建設業務・医師は**5年猶予**。研究開発職は上限規制の**適用除外**に！

① **自動車運手業務**：法施行5年間は「上限規制」の適用猶予。5年後に時間外年960時間（月平均80時間）の上限に。休日労働も含めた残業は**年1200時間超**が合法に。

② **建設事業**：5年間は適用猶予。5年後に罰則付き上限規制の一般則を適用。ただし、復旧・復興事業では上限は適用除外。

③ **医師**：医師法に基づく応召義務等の特殊性をふまえ、5年間は適用猶予。2年後を目途に規制の具体的在り方を医師会や有識者（※現場の医師の声ではなく）で検討。

④ **研究開発業務**：新技術・新商品等の研究開発の特殊性があるため、健康確保措置（医師の面接指導、代替休暇付与など）を前提に**適用除外**。



## 資料6 「同一労働同一賃金」(均等・均衡待遇の法整備)

【概要】 正社員と比べたパート、有期、派遣労働者の待遇に関する法整備。現行の「均衡待遇規定」(労契法第20条・パート法第8条)と「均等待遇規定」(パート法第9条)を、「パート・有期法」という新法に盛り込む。均等・均衡待遇の不合理性の判断をする「考慮要素」(下表①②③)は、従来とほぼ同様のもの。

派遣労働者については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を原則としつつ、派遣元で一定の要件を満たす労使協定が締結された場合は、派遣元での均等・均衡待遇をはかるよう、労働者派遣法に規定する。

【問題】 法案には「同一労働同一賃金」の言葉はない。同じ仕事をしている労働者間でも、転勤や職務・役割の変化という将来の可能性を理由とした賃金格差をつけることを容認。裁判をしても「格差はあるが不合理とまではいえない」との判決で訴えは却下される。つまり、これまでと同様、賃金の均等待遇を求める労働者をほとんど救わない法整備。「同一労働・格差賃金容認法案」

【要請】 合理的な理由のない待遇格差の禁止。格差が違法でないことの立証責任は使用者が負う。将来の役割や異動の可能性を理由とした差別の禁止(下図②「職務内容・配置の変更範囲」を削除)。格差是正を理由に、賃下げや手当を廃止する不利益変更は禁止

### 雇用形態の違いによる待遇の「違い」が不合理と判断されるか否かの「考慮要素」の仕組み

	(1) 待遇の「違い」が不合理と判断されるか否かの「考慮要素」	(2) 法制度の内容
日本	①職務内容(=業務内容+責任の程度) ②職務内容・配置の変更範囲 (=「人材活用の仕組み・運用等」) + ③その他の事情 (※従来、詳細解釈を示しておらず)	①・②(※)が正社員と同じ場合 → 同じ待遇が求められる【いわゆる「均等待遇」】 (=正社員より不利な取扱いをしてはならない) (※成果・能力・経験等による賃金差は許容(不利な取扱いに当たらない)) (パートタイム労働法第9条)
		①～③が正社員と違う場合 → ①～③を考慮して「不合理」な待遇差は禁止【いわゆる「均衡待遇」】 (※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず) ⇒2016年末にガイドライン案を提示 (パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条)

### たとえば、こんなケースでも「格差は合法」

「同一労働同一賃金」に関するガイドライン案(2016年12月20日)

#### 「合法的格差の例」

「管理職コースの新卒正社員Xが、キャリアコースの一環として店舗などで働き、熟練パート労働者Yに仕事を教えてもらっている場合、Yの賃金はXより低くても、不合理な格差ではない。」賃金差別容認ガイドライン?

結局、今後の見込みとして、配置転換や転勤、職務の内容、人事異動による役割の変更の範囲に違いがあると、使用者が主張すれば(考慮要素②「人材活用の仕組み」の違い)、賃金に差をつけてよい、ということ。

## 資料7 「雇用対策法」の見直し～労働法が適用されない働き手を「普及」?

【概要】 国の雇用政策の基本を定めた雇用対策法を見直す。

1. 法の名称で目的に書かれている「雇用対策」の言葉を「労働施策」に換え、現行法の目的にある「労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して」を削り、「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び、職業生活の充実、労働生産性の向上等を促進すること」と書き換える。
2. さらに国の講ずべき施策に「(非雇用型を含む)多様な就業形態の普及」を加える。

【問題】 「労働力需給の均衡」(求人・求職のマッチングによる完全雇用の実現)は、憲法(27条1項)が国に課した勤労権の具体化の柱となる政策。その政策を放棄し、①リストラ・人員削減・過重過密労働を促す「労働生産性の向上」を「国の労働施策の推進」の目的とする。加えて、②労働法からはずれる「雇用されない働き方」を普及する。「リストラ雇用流動化・労働法弱体化法案」

9月の労働政策審議会に突如、提案され、たった2回の短時間審議で法案要綱は答申された。審議会では、「労働生産性の向上」を法の目的におくことは、「リストラ促進となりかねず、不適切」との意見が労働側委員からだされ、「誤解のない書き方をすべき」と公益委員も意見したが、反映されず。

【要請】 撤回すべき。

### 「生産性向上」の過度の追及は、企業に大損失をあたえる!

製品の品質をめぐる企業の不正・不祥事が相次いでいる。背景には「現場の余裕のなさがある」(橋本久義・政策研究大学院大学名誉教授)。生産性向上のため、人員削減をはじめとするコスト対策が追求され、そのあげく不正の領域にふみこみ、それが発覚、莫大なコストが企業を襲う。この愚行が名だたる大企業に広がっている。信用を失い会社存亡の危機に立たされるばかりか、ユーザーの命を奪うケースも。

盲目的な生産性向上を進める企業、それを促進する経済・産業政策に対し、労働者の権利、命と健康、暮らしを守る立場で「待った」をかけるのが、労働法であり、法をタテに規制を実行するのが厚生労働省の仕事。労働法に「生産性向上」を目的と書けば、労働行政は経済政策遂行の下請け機関となってしまう!

### 日産自動車の例

生産拡大に伴うシフト改編や団塊の世代の退職などで工場では検査員が不足。現場からは人手不足の問題を指摘する声があがっていたが、日産経営陣は必要な手立てを講ずるどころか、国から任された完成検査を、無資格の補助検査員に担当させ、国の監査日だけ無資格者を検査業務から外して適正を偽装していた。さらには、検査員試験でも不正を行い(試験官による問題漏洩や解答の配布も)、「全問正解は不自然。一部はわざと間違えろ」との指示も出していた。利益と効率、生産性第一の発想のもと、組織的な不正が行われていたといえる。

不正発覚で、日産車の販売台数は急落。営業利益予測の400億円下方修正を強いられている。さらに品質管理の仕組みの適正さを証明する国際基準ISO規格の認証機関が、国内全6工場の国内向け生産に関する認証を取り消した。追加の調査や輸出分に関しての取り消しの可能性もあるといわれている。



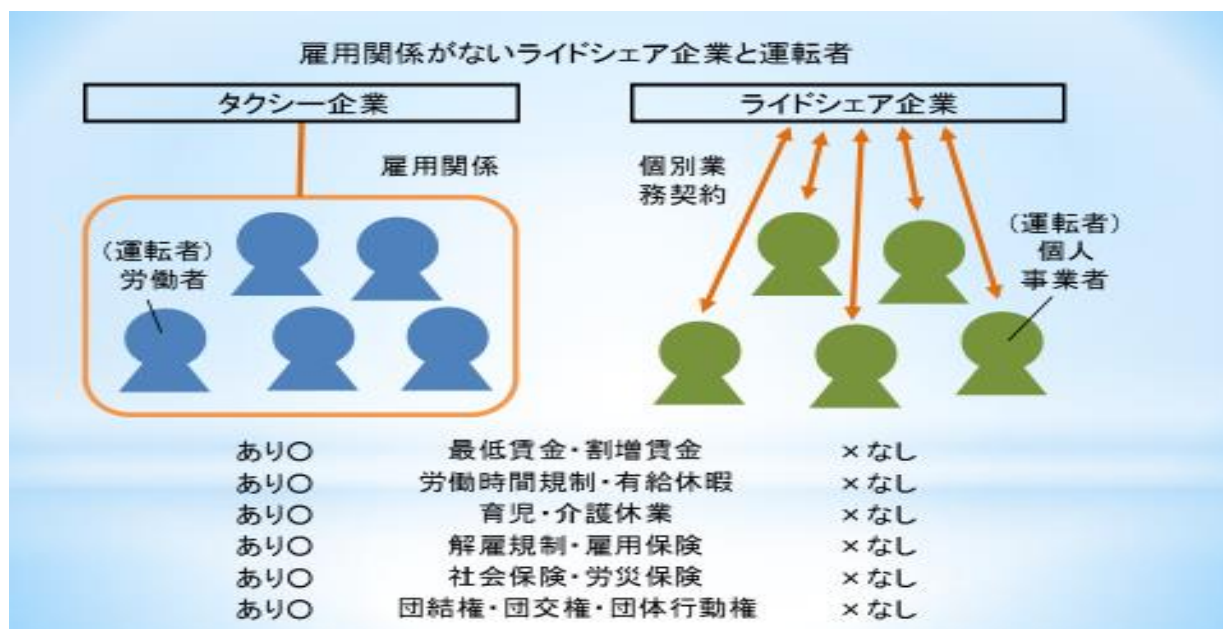
## 究極の労働法制破壊！ ～ 「雇用されない働き方」の普及

「雇用されない働き方」（非雇用型・自営型就労）とは、雇用契約ではなく、業務委託契約で働くフリーランスの働き方。何時間働いても、残業代も出ず、何年働こうが有給休暇もない。最低賃金も適用されない。安定した仕事の見通しはたたず、しばしば仕事がない状況に陥るが、失業手当もでない。仕事の不満から途中で契約を解除すれば、取引先から損害賠償を求められる。業務上の災害にあっても、労災補償を受けられない。

徹底した自己責任が求められる働き方であり、働かせる側からいえば、雇用責任を問われずに、仕事をさせることができる手法である。

フリーランス・請負といった働き方は従来からあるが、国はこれまでは、契約上は雇用労働者ではなくても、実態として「使用従属性」（指揮監督下にあるか、仕事の依頼を断る自由があるか、拘束性があるか、事業者性があるか、報酬はどうか等）を判断して、労働者性が認められれば、労働法の対象としてきた。しかし、今後は、雇用に類似した働き方であっても、労働者保護をかけずに、それを普及する方針に転換しようとしているのではないかと疑念の声があがっている。

背景には、IT技術の発展で、インターネット上で仕事のマッチング（仕事の発注・受注の仲介事業）をする「クラウドソーシング・ビジネス」が容易となったことがある。働き手の仲介事業をおこなう「プラットフォーム」は、登録型派遣事業者に似ているが、職安法・労働者派遣法の適用も受けず、使用者責任を問われることなく、労働者供給事業をして成約料で利益をあげている。



## 資料8 「最低生計費試算調査結果」単身モデル

	25歳男性 (札幌市)	25歳女性 (札幌市)	25歳男性 (青森市)	25歳男性 (秋田市)	25歳男性 (盛岡市)	25歳男性 (山形市)	25歳男性 (仙台市)
	賃貸アパート 1K(1DK)25㎡						
消費支出	163,805	159,471	162,589	163,216	173,997	166,317	167,016
食費	39,991	32,310	39,977	40,133	40,083	40,032	40,017
住居費	32,000	32,000	26,000	29,000	35,000	30,000	30,000
光熱・水道	10,206	9,933	8,076	8,260	9,024	8,695	8,686
家具・家事用品	4,071	4,398	3,664	3,479	4,216	3,905	3,821
被服・履物	5,828	4,431	6,514	6,626	6,501	5,628	7,095
保健医療	4,558	3,274	2,596	2,596	2,596	2,596	2,596
交通・通信	16,660	17,438	38,342	35,710	39,697	37,634	38,342
教育	0	0	0	0	0	0	0
教養娯楽	30,068	30,068	17,950	18,093	17,533	17,057	17,126
その他	20,423	25,619	19,470	19,319	19,347	20,770	19,333
非消費支出	44,878	44,878	37,294	37,428	37,367	37,367	37,375
予備費	16,300	15,900	16,200	16,300	17,300	16,600	16,700
<b>最低生計費</b>	<b>180,105</b>	<b>175,371</b>	<b>178,789</b>	<b>179,516</b>	<b>191,297</b>	<b>182,917</b>	<b>183,716</b>
税込み月額	224,983	220,249	216,083	216,944	228,664	220,284	221,091
税込み年額	2,699,796	2,642,988	2,592,996	2,603,328	2,743,596	2,643,408	2,653,092
<b>必要最低賃金額</b>	<b>1,295 円</b>	<b>1,267 円</b>	<b>1,243 円</b>	<b>1,248 円</b>	<b>1,316 円</b>	<b>1,267 円</b>	<b>1,272 円</b>
最低賃金額	764 (2015年)	764 (2015年)	695 (2015年)	695 (2015年)	695 (2015年)	696 (2015年)	726 (2015年)

	25歳男性 (福島市)	25歳男性 (新潟市)	25歳男性 (静岡市)	25歳女性 (静岡市)	25歳男性 (豊橋市)	25歳男性 (名古屋市)	25歳女性 (名古屋市)
	賃貸アパート 1K(1DK)25㎡						
消費支出	167,952	177,018	181,897	180,960	174,339	163,083	163,213
食費	40,703	39,597	40,253	34,240	38,457	38,457	31,711
住居費	32,000	38,000	38,000	38,000	32,000	45,000	45,000
光熱・水道	8,715	11,064	7,559	6,594	7,510	7,510	6,551
家具・家事用品	3,509	3,765	3,883	4,124	3,888	3,480	3,600
被服・履物	6,225	6,951	7,521	4,296	8,272	8,426	8,406
保健医療	2,596	4,188	3,255	4,516	2,186	2,186	5,016
交通・通信	37,028	40,335	43,356	43,167	42,658	19,062	18,872
教育	0	0	0	0	0	0	0
教養娯楽	17,726	14,970	18,408	22,034	17,521	17,745	17,764
その他	19,450	18,148	19,662	23,989	21,847	21,217	26,293
非消費支出	37,320	47,287	46,662	46,662	47,829	47,562	47,562
予備費	16,700	17,700	18,100	18,000	17,400	16,300	16,300
<b>最低生計費</b>	<b>184,652</b>	<b>194,718</b>	<b>199,997</b>	<b>198,960</b>	<b>191,739</b>	<b>179,383</b>	<b>179,513</b>
税込み月額	221,972	242,005	246,659	245,622	239,568	226,945	227,075
税込み年額	2,663,664	2,904,060	2,959,908	2,947,464	2,874,816	2,723,340	2,724,900
<b>必要最低賃金額</b>	<b>1,277 円</b>	<b>1,392 円</b>	<b>1,419 円</b>	<b>1,413 円</b>	<b>1,378 円</b>	<b>1,306 円</b>	<b>1,307 円</b>
最低賃金額	705 (2015年)	715 (2015年)	783 (2015年)	783 (2015年)	820 (2015年)	820 (2015年)	820 (2015年)