

# 最低賃金の大幅改定について

最低賃金が今年も大幅にアップする方向性で決まりました。地域ごとの改定額と、最低賃金改定が労務実務に与える影響、注意事項について説明します。

## はじめに

ここ数年、立て続けに最低賃金が大幅改定され、特に中小企業経営に大きな影響を与えていますが、今年も昨年同様大幅なアップとなりました。

地域ごとの改定額を紹介するとともに、改定の際の注意事項についてまとめます。

## 新たな最低賃金と上昇額

10月からの新たな最低賃金額と上昇額、発効年月日は次の表の通りです。

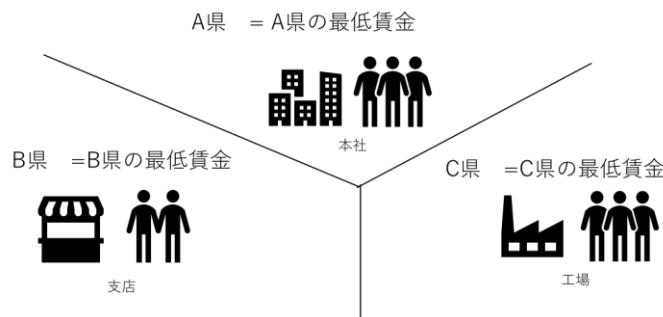
都道府県	旧	新	上昇額	発効年月日
東京	958	985	27	平成30年10月1日
神奈川	956	983	27	平成30年10月1日
千葉	868	895	27	平成30年10月1日
埼玉	871	898	27	平成30年10月1日
栃木	800	826	26	平成30年10月1日
大阪	909	936	27	平成30年10月1日
福岡	789	814	25	平成30年10月1日

各都道府県で平均26円の上昇という大幅な改定となりました。

## 注意点1：適用地域

都道府県をまたいで支店がある場合の最低賃金の適用については注意が必要です。

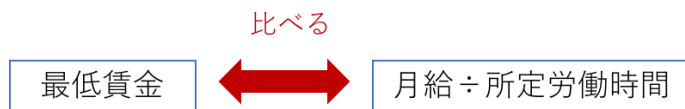
この場合「地域別最低賃金は『働く地域』によって最低賃金が適用される」となります。



## 注意点2：月給者の場合

最低賃金は「時給」により定められていますので、月給や日給月給者の最低賃金チェックは、「月給を時給に換算して」行わなければなりません。時給に換算するときには、「その人の所定労働時間で割って」確認します。

つまり、「月給÷平均所定労働時間」で計算した時給単価と最低賃金を比較することになります。



## 注意点3：手当の算入

前述の最低賃金の比較計算をする上で、「月給」に算入していい手当と、算入してはいけない手当があります。具体的には次の表の通りです。

算入していい手当	算入してはいけない手当
職務手当、役職手当、資格手当など	通勤手当、精勤手当、皆勤手当、家族手当、臨時手当、残業代、賞与など

## まとめ

最低賃金の近年の上昇傾向はまだまだ続くことが予想されます。昇給が難しい場合は、所定労働時間を減らす工夫なども必要でしょう。