

労務のトレーニング講座⑮

広島県最低賃金970円に改定！

給与計算 注意すべき実務のポイント

R5.10.24

池永経営社会保険労務士法人
木下 弦希

最低賃金の改訂

令和4年10月1日から適用

広島県：970円（9月30日までは930円）

岡山県：932円（9月30日までは892円）

東京都：1,113円（9月30日までは1,072円）

大阪府：1,064円（9月30日までは1,023円）

大分県：899円（10月5日までは854円）

愛媛県：897円（10月5日までは853円）

※都道府県は会社の所在地（勤務地）で、各従業員の住所地は関係ありません

産業別最低賃金の例外

都道府県ごとに、特定の産業には通常の最低賃金より高い「産業別最低賃金」が設定されています。

下記の5産業については逆転現象が起こるため、10月1日から通常の最低賃金が適用されます。(広島県の場合)

建設用・建築用金属製品、その他の
金属製品製造業（製缶板金業含む）
969円→970円（10月1日より）

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
953円→970円（10月1日より）

自動車・同附属品製造業
964円→970円（10月1日より）

自動車小売業（原付を含む二輪自動車
小売業を除く）
958円→970円（10月1日より）

各種商品小売業
（百貨店や総合スーパーなど）
930円→970円（10月1日より）



昨年の10月1日以降は、地域別最低賃金が適用されています。

最低賃金に含めない手当

- ▶ 精皆勤手当（精勤手当と皆勤手当）
- ▶ 通勤手当
- ▶ 家族手当
- ▶ 割増賃金（残業、深夜、休日出勤）
- ▶ 臨時に支払われる手当（結婚手当や永年勤続手当など）
- ▶ 1か月を超える期間ごとに支払われる手当（賞与など）

残業単価の計算に含めない手当

- ▶ 住宅手当
- ▶ 通勤手当
- ▶ 家族手当
- ▶ 割増賃金（残業、深夜、休日出勤）
- ▶ 臨時に支払われる手当（結婚手当や永年勤続手当など）
- ▶ 1か月を超える期間ごとに支払われる手当（賞与など）

※上記のほか「別居手当」「子女教育手当」も含めなくてよい

最低賃金と残業単価の違い

最低賃金	手当の種類	残業単価
含める	基本給	含める
<u>含めない</u>	精皆勤手当	<u>含める</u>
<u>含める</u>	住宅手当	<u>含めない</u>
含めない	通勤手当	含めない
含めない	家族手当	含めない
<u>含める</u>	別居手当	<u>含めない</u>
<u>含める</u>	子女教育手当	<u>含めない</u>
含めない	割増賃金	含めない
含めない	臨時の賃金	含めない
含めない	1か月超賃金	含めない
含める	それ以外の賃金	含める

※左右で異なる部分が赤字

そもそも単価ってどうやって計算する？

最低賃金にしても、残業代にしても、

『**時間単価**』（1時間あたりいくら）を計算しなければいけません。

【最低賃金を下回っていないかチェックするとき】

最低賃金（時間額） \leq 労働者の**時間単価**

【残業代を計算するとき】

残業・・・労働者の時間単価 \times 1.25 \times 残業時間

深夜・・・労働者の時間単価 \times 0.25 \times 深夜時間

休日・・・労働者の時間単価 \times 1.35 \times 休日時間

※月の残業が60時間を超える部分は更に0.25割増

時間単価の計算方法

月で支払われる手当① → 手当額 ÷ 月所定労働時間

日で支払われる手当② → 手当額 ÷ 日所定労働時間

時間で支払われる手当③ → そのままの額（時間額）

① + ② + ③ = 『時間単価』 です。

同じ労働者でも、基本給や各手当ごとに「月」で支給されるもの、「日」で支給されるもの、「時間」で支給されるものが混在することがあります。これを全て時間に換算して合計したのが『時間単価』です。

時間単価の比較～その1～

【例】最低賃金と残業単価で時間単価が異なるケース

▶労働者 池永 太郎さんの給与と所定労働時間

基本給（時給）	：	900円
リーダー手当（月）	：	20,000円
住宅手当（月）	：	5,000円
皆勤手当（月）	：	10,000円
通勤手当（月）	：	4,200円

1日の所定労働時間：8時間 月の所定労働日数：20日

時間単価の比較～その2～最低賃金

最低賃金と比べる時間単価

※月の所定労働時間 = 8時間×20日 = 160時間

基本給（時給） : 900円→そのまま**900円**

リーダー手当（月） : 20,000円÷160 = **125円**

住宅手当（月） : 5,000円÷160 = **32円**※端数切上

皆勤手当（月） : 10,000円 **（含まない）**

通勤手当（月） : 4,200円 **（含まない）**

『時間単価』 900円 + 125円 + 32円 = **1,057円**

改定後の最低賃金970円 < 時間単価1,057円

基本給の時給は900円だけれども、時間単価は最低賃金より**高い**

時間単価の比較～その3～残業単価

残業単価を算出するための時間単価

※月の所定労働時間 = 8時間×20日 = 160時間

基本給（時給） : 900円→そのまま900円

リーダー手当（月） : 20,000円÷160 = 125円

住宅手当（月） : 5,000円 **（含まない）**

皆勤手当（月） : 10,000円÷160 = 63円※端数切上

通勤手当（月） : 4,200円 **（含まない）**

『時間単価』 900円 + 125円 + 63円 = 1,088円

残業単価 = 1,088円×1.25 = 1,360円

残業した場合、基本給900円×1.25 = 1,125円で計算すると**不足（未払い）**するので注意！

時間単価の比較～その4～

【例】最低賃金と残業単価で時間単価が異なるケース

労働者 池永 太郎さんの場合は、

最低賃金と比較する時間単価は **1,057円**

残業計算のもととなる時間単価は **1,088円**

ということで、それぞれ **違う金額** になりました。

レッツ労務トレーニング！～問題～

▶ 下記の労働条件の方の給与（総額）はいくら？

1日の所定労働時間：8時間 月の所定労働日数：20日

基本給（月）	：	200,000円
役職手当（月）	：	30,000円
職務手当（月）	：	10,000円
家族手当（月）	：	5,000円
祝い金※出産祝い	：	10,000円
通勤手当（月）	：	4,200円

出勤：20日 所定勤務時間：160時間（うち深夜労働：8時間）

法定外残業：20時間 法定休日出勤：1日（4時間）

レッツ労務トレーニング！～解答～

▶ 下記の労働条件の方の給与（総額）はいくら？

手当が全て月給なので先に合算してまとめて割ると早い。

基本給200,000円 + 役職手当30,000円 + 職務手当10,000円 = 240,000円

(家族手当、臨時の賃金、通勤手当は含まない)

240,000円 ÷ 160時間 = 1,500円 (時間単価)

残業代 : 1,500円 × 1.25 × 20時間 = 37,500円

休日出勤 : 1,500円 × 1.35 × 4時間 = 8,100円

深夜割増 : 1,500円 × 0.25 × 8時間 = 3,000円

全部合計すると、307,800円が正解。

上記240,000 + 家族5,000 + 祝い金10,000 + 通勤4,200 + 残業37,500 + 休日8,100 + 深夜3,000

その他の注意点①

▶ 令和6年4月1日から労働条件明示事項の追加

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の
締結時と更新時

2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明する必要があります。

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

その他の注意点②

▶ 令和6年

対象企業

2Stepでわかる新たな適用範囲

10月から
社会保険の
適用拡大

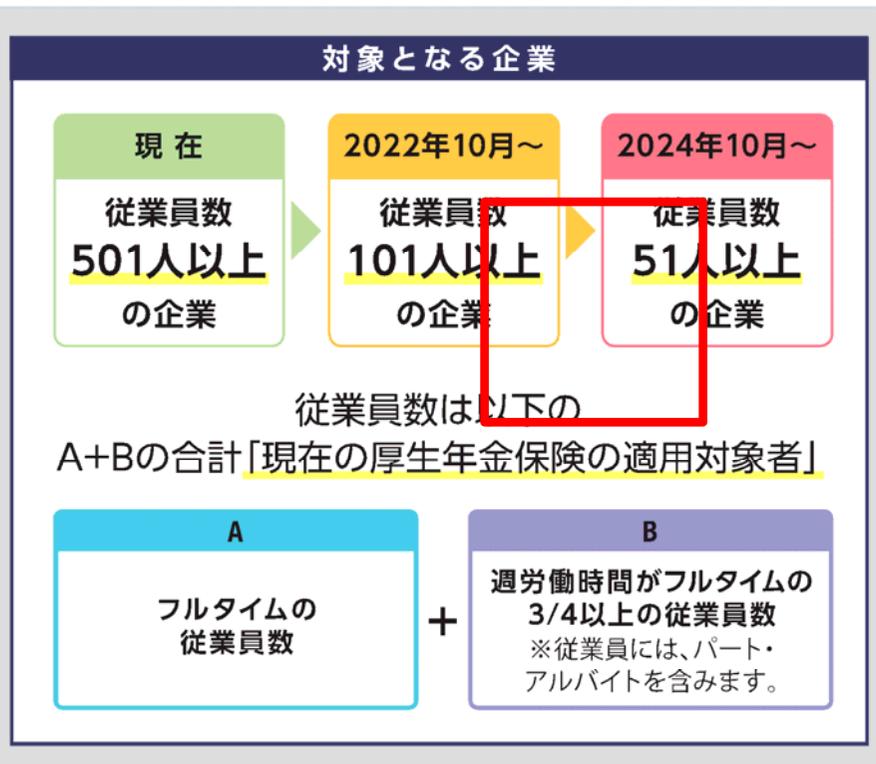
Step1

企業の規模

新たに対象となる企業は段階的に拡大されます。

従業員数の数え方

従業員数は現在の厚生年金保険の適用対象者数です。



Step2

新たな加入 対象者の把握

新たな加入対象者は、
右の条件を全て満たす
パート・アルバイトの方です。

check 週の所定労働時間が
20時間以上

check 月額賃金が
8.8万円以上

check 2ヶ月を超える
雇用の見込みがある

check 学生ではない

その他の注意点③

▶ 社会保険の適用拡大等に対応した「年収の壁」対策

	概要	ポイント
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に <u>所定内賃金</u> （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の<u>給付が上乘せされる</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注2）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ <u>運用において実態に即した取扱いとして</u>いる（注2）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、その配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>

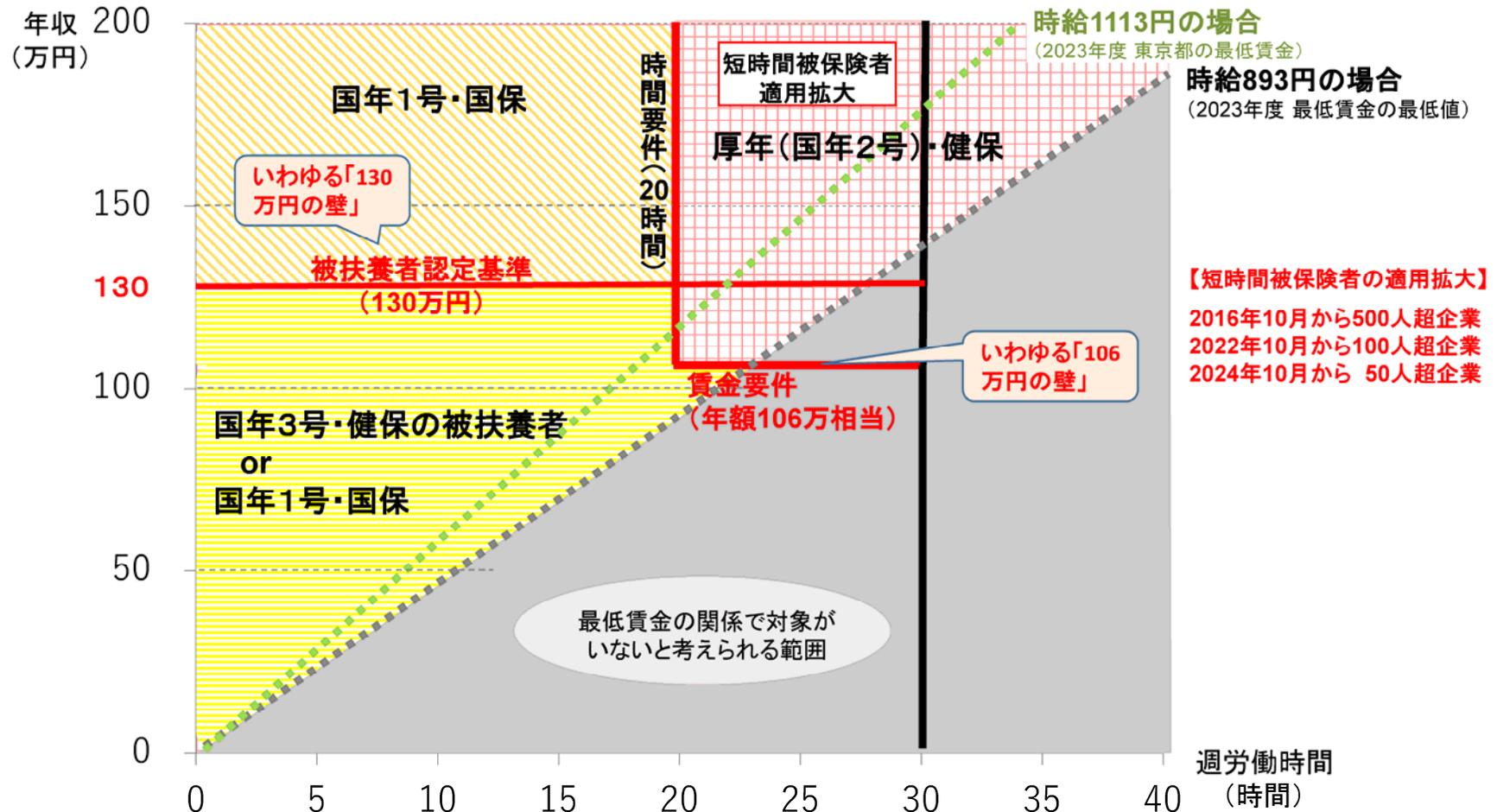
（注1）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

（注2）今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

その他の注意点③

社会保険の適用区分といわゆる「年収の壁」

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方（労働時間及び収入）や扶養者の有無によって異なっており、いわゆる「年収の壁」はこの適用区分に起因する。具体的には、第3号被保険者が第1号被保険者に移動する際にいわゆる「130万円の壁」、第2号被保険者（短時間被保険者）に移動する際にいわゆる「106万円の壁」が生じる。



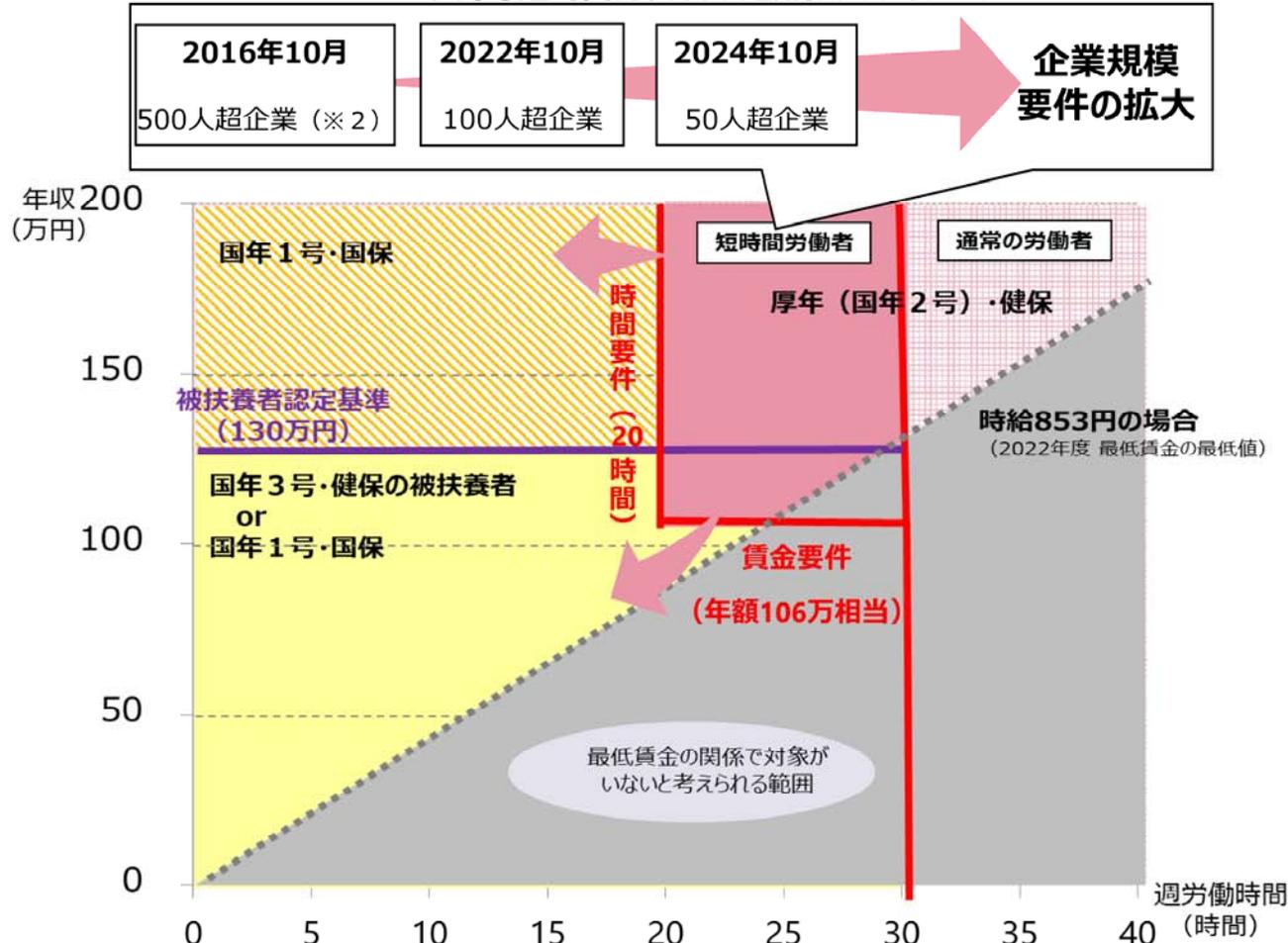
(注) 2023年度の最低賃金は、地方最低賃金審議会の答申に基づくもの。

その他の注意点③

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件など（※1）の検討が考えられる。

更なる短時間労働者の適用拡大のイメージ



※1 この他、学生の取扱いについても検討対象

※2 企業規模の「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数

その他の注意点④

▶ 最低賃金の動向

令和5年度の最低賃金について

- 7月28日、中央最低賃金審議会において、令和5年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和5年度の目安額は、全国加重平均で41円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月18日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会が改定額を答申。47都道府県のうち、23局で目安どおり、24局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,004円となった。
- 最高額（1,113円）に対する最低額（893円）の比率については、80.2%（昨年度79.6%）となり、9年連続の改善。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

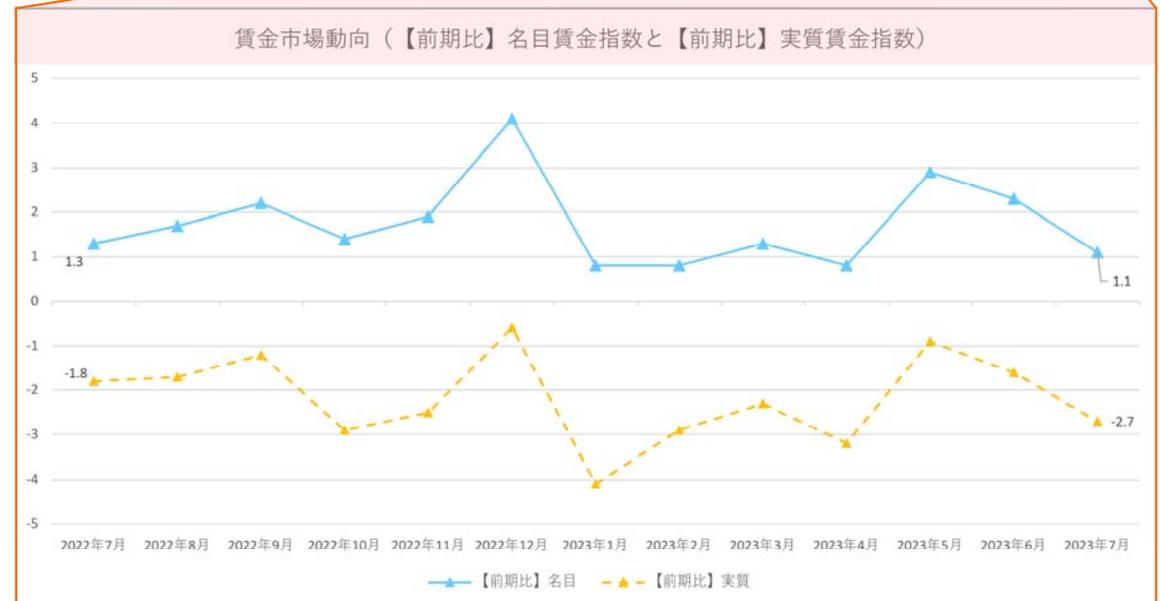
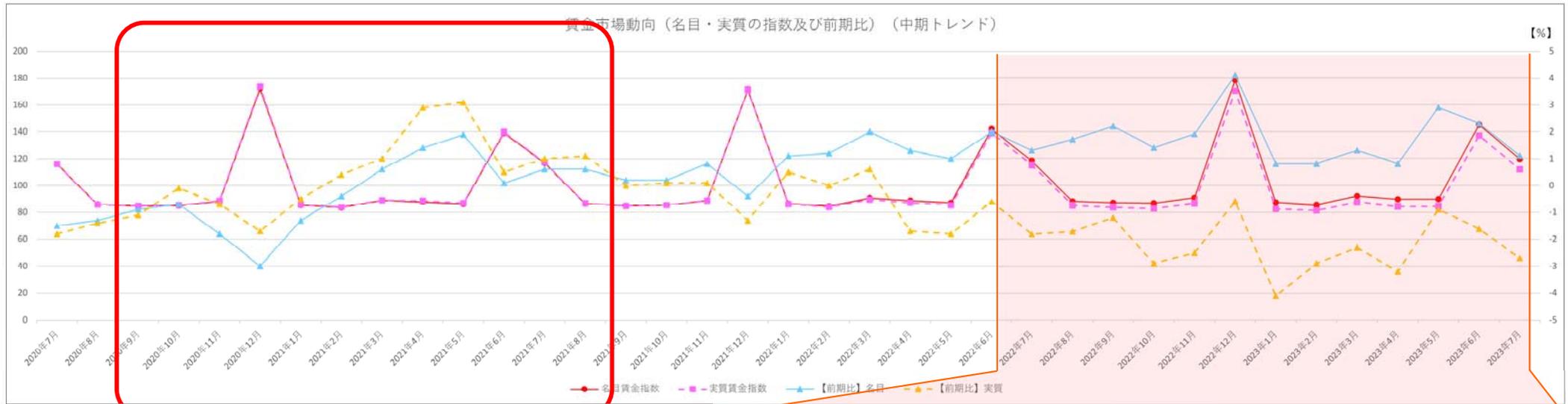
改定年度	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
引上げ額（円）	16円	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円
引上げ率（%）	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%
改定額（円）	780円	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円

広島県の場合

改定年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
引上げ額（円）	17円	19円	24円	25円	26円	27円	円	28円	31円	40円
引上げ率（%）	2.3%	2.5%	3.1%	3.2%	3.2%	3.2%	0.0%	3.2%	3.5%	4.3%
改定額（円）	750円	769円	793円	818円	844円	871円	871円	899円	930円	970円
全国との差	-30	-29	-30	-30	-30	-30	-31	-31	-31	-34

その他の注意点④

▶名目賃金と実質賃金



その他の注意点④

▶最低賃金の動向

広島県の場合

改定年度	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年	2032年	2033年	2034年	2035年
引上げ額（円）	40円	39円	40円	42円	44円	45円	47円	49円	51円	53円	55円	57円	60円
改定額（円）	970円	1009円	1049円	1091円	1135円	1180円	1227円	1276円	1327円	1380円	1435円	1492円	1552円
引上げ率（％）	4.0%	→固定（仮に4％で最低賃金が上昇し続けた場合）											

年収見込

	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年	2032年	2033年	2034年	2035年
週20H労働	1,011,571	1,052,243	1,093,957	1,137,757	1,183,643	1,230,571	1,279,586	1,330,686	1,383,871	1,439,143	1,496,500	1,555,943	1,618,514
週25H労働	1,264,464	1,315,304	1,367,446	1,422,196	1,479,554	1,538,214	1,599,482	1,663,357	1,729,839	1,798,929	1,870,625	1,944,929	2,023,143
週30H労働	1,517,357	1,578,364	1,640,936	1,706,636	1,775,464	1,845,857	1,919,379	1,996,029	2,075,807	2,158,714	2,244,750	2,333,914	2,427,771
	→106万円を超える												
	→130万円を超える												

次回の労務セミナーは **11/21 (火)** 午後 4:00-6:00

中小企業の賞与と昇給額 決定のための5つのポイント

講師

小川 幸信 [社会保険労務士]

木下 弦希 [労務システムアドバイザー]

賞与や昇給はどうやって決めればよいか

賃金の決定で注意すべきことは何か？

他の会社はどうしているのか？身近なデータや情報はあある？

↓ 詳細・お申し込みは
こちらから



上記が気になる経営者様、ぜひご参加ください