

最低賃金って、なに？

働くすべての人の時間額を保障する制度です！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

最低賃金額以上を支払わないと…

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には、最低賃金額との差額を支払わなければなりません。また、仮に最低賃金額より低い賃金額を労働者と使用者の合意の上で定めても、それは最低賃金法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。地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰金（50万円以下）が定められています。



最低賃金には「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があります。

地域別最低賃金

すべての労働者に適用

すべての使用者が遵守



都道府県ごとに設定

内容

都道府県ごとに、最低賃金額が定められています。

適用される者

年齢や正社員、契約社員、パート、学生アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者に適用されます。

特定最低賃金

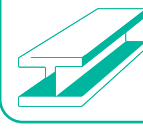
※

特定地域内の特定産業について定められています。

例えば、

北海道なら乳製品製造業

宮城県なら自動車小売業

千葉県なら鉄鋼業

福岡県なら百貨店総合スーパーなど

派遣労働者の最低賃金

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保障されます！

派遣先の事業場が別の都道府県にある例

派遣元

X県最低賃金額

（時間額）1,100円

▶

派遣先

Y県最低賃金額

（時間額）1,200円

派遣先の最低賃金が適用

派遣先のY県最低賃金（1,200円）が適用されます。

派遣先の事業場に特定最低賃金が適用されている例

派遣元

X県最低賃金額

（時間額）1,100円

▶

派遣先

Z県 鉄鋼業最低賃金額

（時間額）1,250円

派遣先の特定最低賃金が適用

派遣先のZ県 鉄鋼業最低賃金（1,150円）が適用されます。

※金額は令和8年9月1日現在のものです。

最低賃金の確認の方法

確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較しよう！

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方

時間給

円

≥

最低賃金額（時間額）

円

B 日給の方

日給

円

÷

1日の平均所定労働時間

時間

=

時間額

円

≥

最低賃金額（時間額）

円

C 月給の方

月給

円

÷

1か月の平均所定労働時間

時間

=

時間額

円

≥

最低賃金額（時間額）

円

D 上記A、B、Cが組み合わせざっている方

例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合

① 基本給（日給）→ Bの計算で時間額を出す

② 各手当（月給）→ Cの計算で時間額を出す

③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

使用者のみなさまへ

使用者は、最低賃金額などを作業場の見えやすい場所に周知する必要があります。

事例1 ●●県で働くAさんの場合（月給のみの場合）

① Aさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないため、208,000円-8,000円=200,000円

この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

② 200,000円÷1か月の平均所定労働時間（160時間）=1,250円>1,100円であり、最低賃金額以上となっています。

基本給（月給）175,000円

職務手当（月給）25,000円

通勤手当（月給）8,000円

合計208,000円

1か月の平均所定労働時間160時間

●●県 最低賃金額1,100円

事例2 ▲▲県で働くBさんの場合（日給と月給の組み合わせの場合）

① 基本給（日給）を時間額に換算すると、6,000円÷1日の所定労働時間（8時間）=750円

Bさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないため、職務手当（月給）を時間額に換算すると、24,000円÷1か月の平均所定労働時間（160時間）=150円

③ 上記①と②を合計すると、750円+150円=900円<1,100円であり、最低賃金額未満となっています。

基本給（日給）120,000円（=6,000円×20日）

職務手当（月給）24,000円

通勤手当（月給）8,000円

合計152,000円

1日の所定労働時間8時間

1か月の平均所定労働時間160時間

▲▲県 最低賃金額1,100円

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か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所定労働日以外の日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、通勤手当および家族手当（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善事例 ①

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

課題

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況だった。

対応

レジ業務を効率化し、お金に直接触れずに衛生的に業務ができるように、セミセルフPOSレジを導入した。

代表者の悩み

レジの精算業務を効率化したい。

導入前

レジ待ちの行列が大変

導入後

回転率向上

時間給52円アップ

金銭の受け渡しミスがなくなり精算が約1.5倍の速さに

さらなる工夫
各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたりし、廃棄ロスや保管設備費の削減につなげている。

実施概要

商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

成果

レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

労働局の助成金担当者から聞いた

業務改善事例 ②

巡回や介助を効率化する機器と新たな福祉車両の導入により業務負担を軽減

課題

利用者の睡眠状態などが事務室からでは把握できず、またトイレや入浴の介助の際に職員の待機時間が長くなることがあった。また福祉車両が小さく、車いすの種類によっては載せられなかった。

対応

利用者の睡眠状態を事務室のモニターで確認でき、利用者や他の職員がボタンで職員を呼べるような機器（ベッドセンサー、ワイヤレスコール）とあらゆる車いすを電動で載せられる新型福祉車両を導入した。

代表者の悩み

職員の業務負担を機器の導入によって軽減したい。

導入前

巡回や介助が大変

福祉車両が小さく大変

助成金を活用し、ヘッドセンサー、ワイヤレスコール、新型福祉車両を導入した。

導入後

モニター管理で負担の軽減

時間給134円アップ

車いすを1人で車両に

巡回、介助、送迎の負担が軽減された

さらなる工夫
削減できた時間で、記録作成、備品管理、他の利用者の介助等が可能になった。

実施概要

ベッドセンサーとワイヤレスコールの導入により、遠隔でのモニター管理が可能になり、巡回や介助が1日の合計で約6時間削減された。さらに、どのような車いすでも電動にて1人で車両に載せられるようになった。

成果

巡回や介助等の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を134円引き上げた。さらに事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

県の介護事業担当部署からの提案

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金 検索