

# 長野県最低賃金

令和7年

時間額

前年比

10月3日

から

**1,061**円

**63**円

アップ



## 最低賃金以上かどうかのチェック方法は？

### ここがポイント！

- 月給制等の労働者についても最低賃金を上回っているか確認してください
- 日給や月給など、時間給以外の場合は、対象賃金額を時間額に換算し、適用される最低賃金額と比較します

### 最低賃金額との比較方法

空欄に賃金額と労働時間数を記入して比較してみましょう

<b>1</b> 時間給の場合	時間給 円	≥	最低賃金額 (時間額) <b>1,061</b> 円	※2で日によって所定労働時間が異なる場合は1週間の平均(1週間の所定労働時間の合計÷所定労働日数)、3で月によって所定労働時間が異なる場合は1年間の平均(1年間の所定労働時間の合計÷12)を計算します。計算結果に1時間未満の端数が出る場合、端数は残してそのまま計算してください。			
<b>2</b> 日給の場合	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) <b>1,061</b> 円
<b>3</b> 月給の場合	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) <b>1,061</b> 円
<b>4</b> 出来高給の場合	出来高給 円	÷	賃金計算期間の総労働時間 時間		時間額 円	≥	最低賃金額 (時間額) <b>1,061</b> 円
<b>5</b> 上記1~4が組み合わさっている場合	1~4の合計を最低賃金と比較 例えば、基本給が日給で、各手当(職務手当等)が月給の場合				①基本給(日給)→2の計算で時間額を出す ②各手当(月給)→3の計算で時間額を出す ③①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)		

### 事例 長野県で働くAさんの場合 (日給、月給、出来高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
- ② 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 営業手当(出来高給)を時間額に換算すると  
50,000円÷対象月の総労働時間(170時間) = 294円
- ④ 上記①~③を合計すると  
750円 + 150円 + 294円 = 1,194円 > 1,061円 であり、最低賃金額以上となっています

基本給(日給)	(6,000円×20日)	120,000円
職務手当(月給)		24,000円
営業手当(出来高給)		50,000円
通勤手当(月額)		8,000円
時間外労働の割増賃金		11,985円
合計		213,985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
対象月の総労働時間	170時間

### 【最低賃金の対象とならない賃金】

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇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、通勤手当及び家族手当



この部分が最低賃金の対象となります

(6)



## 月給制の賃金について、賃金計算期間中に最低賃金が改定された場合の最低賃金との比較方法は？

### ここがポイント！

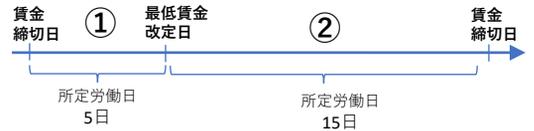
- 最低賃金額の改定日以降は改定額を下回ることがないようにする必要があります
- 月給制の場合、改定前・後の最低賃金額と1カ月の所定労働時間数（月により異なる場合は1年間の平均値）をかけた金額を、改訂前・後の働いた日数の割合に応じて案分した金額の合計金額と、支払われている金額とを比較します

以下の①+②と、支払われている金額を比較します

- ①改定前の最低賃金額 × 1カ月の所定労働時間数  
× (改定前の期間の所定労働時間数 / 賃金計算期間中の所定労働時間数)
- ②改定後の最低賃金額 × 1カ月の所定労働時間数  
× (改訂後の期間の所定労働時間数 / 賃金計算期間中の所定労働時間数)

#### 【計算例】

改定前の最低賃金額998円  
改定後の最低賃金額1,061円  
1カ月の平均所定労働時間数160時間  
計算期間中の所定労働日数20日 1日の所定労働時間数8時間  
改定前の期間の所定労働日数5日 改定後の期間の所定労働日数15日



の場合、

$$\text{① } (998\text{円} \times 160\text{時間}) \times \left\{ \frac{(5\text{日} \times 8\text{時間})}{(20\text{日} \times 8\text{時間})} \right\}$$

$$\text{② } (1,061\text{円} \times 160\text{時間}) \times \left\{ \frac{(15\text{日} \times 8\text{時間})}{(20\text{日} \times 8\text{時間})} \right\}$$

$$\text{①} + \text{②} : 39,920\text{円} + 127,320\text{円} = 167,240\text{円} \quad \text{☞ この金額以上である必要があります}$$



## 最低賃金との比較を行う際の労働時間数や賃金額の端数の処理方法は？

- 月給制、日給制などの賃金を時間額に換算する際の所定労働時間数に端数がある場合

### ここがポイント！

端数の切り上げ・切り捨ては行わずそのまま計算します

例えば、「1日の所定労働時間数8時間」「年間所定労働日数257日」の場合、1カ月の所定労働時間数（月により異なる場合の1年間の平均値）は、 $8 \times 257 \div 12 = 171.3333\cdots$ 時間となりますが、端数の切り上げや切り捨てを行うと、1時間当たりの金額が実際よりも増減するため、端数は残したままで計算します。

- 時給制に換算した結果に1円未満の端数が出る場合

### ここがポイント！

円未満の端数は四捨五入したりせずに比較します

最低賃金との比較の際は、1円未満の端数の50銭未満を切り捨て、50銭以上を切り上げる処理は行わず、端数を残した状態で最低賃金額と比較する必要があります。

(例) 月給175,000円、1カ月の平均所定労働時間165時間の場合、 $175,000\text{円} \div 165 =$

$1,060.60\cdots\text{円} < 1,061\text{円}$ のため最低賃金法違反となります。

(0.60...円を1円に切り上げて比較することは出来ません)



# 賃金上げをする企業を支援する助成金にはどのようなものがありますか？

## ここがポイント！

賃上げを後押しするための助成金を「賃上げ」支援助成金パッケージとしてまとめました。各企業のニーズに合った助成金をご活用ください。



## 1 生産性向上（設備・人への投資等）により賃金を引き上げたい場合

【助成の対象となる取組】

生産性向上に資する設備投資等を行い、事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を引き上げたい

【助成金名：労働局担当部署】

### 業務改善助成金

【雇用環境・均等室】  
026-223-0560



労働者に職業訓練を実施し、訓練終了後にその賃金を引き上げたい

### 人材開発支援助成金

【職業安定部訓練課】  
026-226-0862



雇用管理改善につながる賃金規定・人事評価制度や雇用環境の整備などを導入し、離職率の低下を図りたい

### 人材確保等支援助成金

（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）  
【職業安定部職業対策課】  
026-226-0866



## 2 働き方改革の推進とともに賃金を引き上げたい場合

【助成の対象となる取組】

建設業、運送業等、病院等、情報通信業、宿泊業において、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むとともに、賃金を引き上げたい

【助成金名：労働局担当部署】

### 働き方改革推進支援助成金

（業種別課題対応コース）  
【雇用環境・均等室】  
026-223-0560



労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むとともに、賃金を引き上げたい

### 働き方改革推進支援助成金

（労働時間短縮・年休促進支援コース）  
【雇用環境・均等室】  
026-223-0560



勤務間インターバル制度の導入・定着促進に取り組むとともに、賃金を引き上げたい

### 働き方改革推進支援助成金

（勤務間インターバル導入コース）  
【雇用環境・均等室】  
026-223-0560



## ●長野働き方改革推進支援センターをご利用ください！

就業規則の見直し、助成金の活用など、働き方改革に関連する労務管理上の課題について、無料で社会保険労務士等の専門家に相談などができます。



### 3 有期雇用労働者等の非正規労働者の賃金を引き上げたい場合

【助成の対象となる取組】

非正規労働者の賃金規定等を増額改定し、賃金を引き上げたい

【助成金名：労働局担当部署】

キャリアアップ助成金

(賃金規定等改定コース)

【職業安定部職業対策課】

026-226-0866



### 4 より高い処遇への労働移動等の取組を行いたい場合

【助成の対象となる取組】

離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れ、雇い入れ前の賃金より上昇させたい

【助成金名：労働局担当部署】

早期再就職支援等助成金

(雇入れ支援コース)

【職業安定部職業対策課】

026-226-0866



中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図り、採用した45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を(雇入れ前と比べて)引き上げたい

早期再就職支援等助成金

(中途採用拡大コース)

【職業安定部職業対策課】

026-226-0866



就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、賃金を引き上げたい

特定求職者雇用開発助成金

(成長分野等人材確保・育成コース)

【職業安定部職業対策課】

026-226-0866



労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を引き上げたい

産業雇用安定助成金

(スキルアップ支援コース)

【職業安定部職業対策課】

026-226-0866



「賃金引き上げ特設ページ」を公開しています！

賃金引き上げに向けた政府の各種支援策や企業の取り組み事例、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい。



●最低賃金についてのお問い合わせは・・・

労働基準部 賃金室 (TEL026-223-0555) ・各労働基準監督署へ

厚生労働省

長野労働局