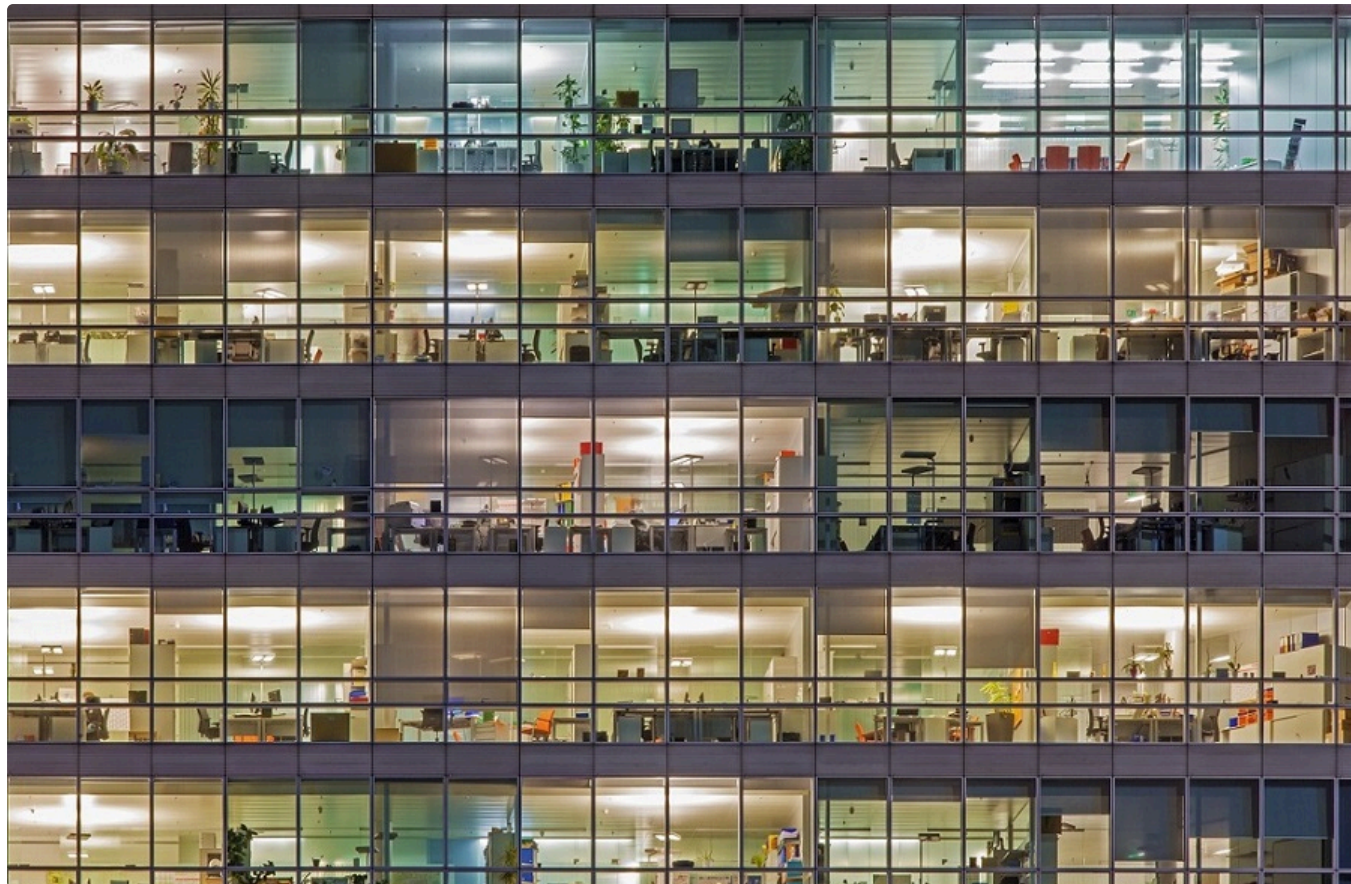


# 社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年度】 地域別最低賃金の答申の結果、全国加重平均は1,177 円に。



2026年度の最低賃金改定について、47都道府県すべての地方最低賃金審議会の答申が出そろいました。答申された改定額の全国加重平均額（都道府県ごとの労働者数×地域別最低賃金で計算した全国の合計を、総労働者数で割った額）は、前年度の1,121円から56円引き上げられ、1,177円となりました。

この引上げ額は前年度の66円よりやや縮小したものの、1978年度の日安制度開始以来、2番目の高さです。

今回の記事では、2026年度の最低賃金改定のポイントと、改定にあたって押さえておきたい実務対応を整理します。

## 今年度の最低賃金の動向

今年度は、47都道府県すべてで54円～65円の範囲で引き上げられる見込みです。地域別で見ると、最高額は東京都の1,280円、最低額は宮崎県の1,085円となっています。

発効日は都道府県ごとに異なり、各都道府県労働局が順次決定・公示している段階です。

| 都道府県名 | ランク | 目安額 | 答申された改定額【円】(※1) | 引上げ額【円】 | 目安差額 | 発効日(予定)(※2) |
|-------|-----|-----|-----------------|---------|------|-------------|
| 北海道   | B   | 56  | 1,131( 1,075 )  | 56      | ±0   | 令和8年10月1日   |
| 青森    | C   | 56  | 1,090( 1,029 )  | 61      | +5   | 令和8年10月29日  |
| 岩手    | C   | 56  | 1,090( 1,031 )  | 59      | +3   | 令和8年12月1日   |
| 宮城    | B   | 56  | 1,098( 1,038 )  | 60      | +4   | 令和8年10月1日   |
| 秋田    | C   | 56  | 1,090( 1,031 )  | 59      | +3   | 令和8年10月14日  |
| 山形    | C   | 56  | 1,092( 1,032 )  | 60      | +4   | 令和8年10月30日  |
| 福島    | B   | 56  | 1,094( 1,033 )  | 61      | +5   | 令和8年10月16日  |
| 茨城    | B   | 56  | 1,136( 1,074 )  | 62      | +6   | 令和8年10月18日  |
| 栃木    | B   | 56  | 1,125( 1,068 )  | 57      | +1   | 令和8年10月1日   |
| 群馬    | B   | 56  | 1,120( 1,063 )  | 57      | +1   | 令和8年10月3日   |
| 埼玉    | A   | 54  | 1,196( 1,141 )  | 55      | +1   | 令和8年10月1日   |
| 千葉    | A   | 54  | 1,195( 1,140 )  | 55      | +1   | 令和8年10月1日   |
| 東京    | A   | 54  | 1,280( 1,226 )  | 54      | ±0   | 令和8年10月1日   |
| 神奈川   | A   | 54  | 1,279( 1,225 )  | 54      | ±0   | 令和8年10月1日   |

(出典) [厚生労働省『令和8年度 地域別最低賃金 答申状況』](#)(一部加工して作成)

## 最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、国が最低賃金法に基づき賃金の最低額を定め、企業にその額以上の賃金の支払いを義務付ける制度です。

企業は、正社員やパート・アルバイトなどの雇用形態を問わず、すべての従業員に最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。もし最低賃金額を下回る賃金を企業と従業員のあいだで合意のうえで定めても、その部分は法律上無効となり、最低賃金額が適用されます。最低賃金を下回る賃金を支払った場合、50万円以下の罰金が科されることもあります。

## 最低賃金に含まれる賃金とは

最低賃金の計算対象となる賃金は、従業員に毎月支払われる基本給や各種手当です。ただし、以下の賃金は最低賃金の計算から除外されます。

### 【最低賃金から除外される賃金】

- ・ 慶弔手当など臨時的に支払われる賃金
- ・ 賞与など1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ・ 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
- ・ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- ・ 午後10時から午前5時までのあいだの労働に対して支払われる割増賃金
- ・ 精皆勤手当
- ・ 通勤手当
- ・ 家族手当

なお、これらに該当するかどうかは、手当の名称ではなく実態で判断します。判断に迷う場合は、社会保険労務士などの専門家に相談することをおすすめします。

最低賃金を超えているかを確認するためには、1時間あたりの賃金を求める必要があります。こうした除外項目を差し引いたうえで、実際に支払われる1時間あたりの賃金が最低賃金額以上であるかを確認します。

## 1時間あたりの賃金の計算方法

---

支払われる賃金が最低賃金額以上であるかを確認するときは、1時間あたりの賃金を計算し、最低賃金額と比較します。

### 【1時間あたりの賃金の計算方法】

- ・時給制のとき：時給額
- ・日給制のとき：日給額÷1日の所定労働時間
- ・月給制のとき：月給額÷1か月平均所定労働時間
- ・歩合給のとき：歩合給÷当該賃金算定期間における総労働時間

参考 | [厚生労働省『最低賃金のチェック方法は？』](#)

複数の給与形態によって賃金が支払われる場合は、それぞれの給与形態ごとに1時間あたりの賃金を算出し、合算額が最低賃金を下回っていないか確認します。

## 1時間あたりの賃金の計算例

基本給が日給制（9,000円／日）、資格手当が月給制（20,000円／月）の場合  
年間所定労働日数：240日、1日の所定労働時間：8時間

### STEP1 1か月平均所定労働時間を求める

240日 × 8時間 ÷ 12か月 160時間

### STEP2 給与形態ごとに時間単価へ換算する

基本給（日給制） 9,000円 ÷ 8時間 1,125円

資格手当（月給制） 20,000円 ÷ 160時間 125円

### STEP3 合計の時間換算額

1,125円 + 125円 1,250円

1時間あたりの賃金 1,250円

## 最低賃金の減額の特例許可制度とは

最低賃金の減額の特例許可制度とは、一般の従業員より著しく労働能力が低いなどの場合に、都道府県労働局長の許可を受けることで、個別に最低賃金の減額の特例が認められるものです。この制度は、最低賃金を一律に適用した結果、雇用機会が狭まるのを防ぐ目的で設けられています。

減額特例を適用できる対象者は、以下のとおりです。

### 【減額特例の適用対象者】

- ・精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者
- ・試の使用期間中の者
- ・基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち、厚生労働省令で定める者
- ・軽易な業務に従事する者
- ・断続的労働に従事する者

ただし、上記に該当するだけで最低賃金の減額が認められるわけではありません。それぞれに定められた許可基準を満たしたうえで、都道府県労働局長の許可を受ける必要があります。く

わしい要件については、以下のサイトの記入要領をご確認ください。

参考 | [厚生労働省『最低賃金の減額の特例許可申請書様式・記入要領』](#)

減額を検討するときは、管轄の労働基準監督署へ相談することをおすすめします。

## 企業が対応すべきこと

---

最低賃金の引上げにより、企業は必要に応じて以下のような対応を行います。

### 1 最低賃金を下回る従業員の確認および賃金の見直し

最低賃金を下回る従業員がいないか確認します。下回る従業員がいる場合は、最低賃金以上になるよう賃金の見直しが必要です。賃金額を変更する場合は、労働条件通知書や賃金改定通知書などにより、変更後の賃金額を従業員に明示することが望めます。

### 2 人件費の増加額の試算

賃金が上がると、労働保険料や社会保険料の負担も増えます。最低賃金の引上げにより、人件費がどの程度増加するか試算しておくことをおすすめします。

### 3 賃上げに対する取り組みの検討

厚生労働省は、中小企業・小規模事業者の賃金引上げに向けた支援施策紹介マニュアルを公開しています。業務改善助成金など厚生労働省の支援策に加え、賃上げ促進税制や中小企業向けの各種補助金・融資制度など、関係省庁の支援策もまとめて確認できます。

参考 | [厚生労働省『最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業』](#)

また、中小企業庁の「ミラサポplus」では、賃上げによる人件費への影響を試算できる「人件費増加額シミュレーション」などのツールが利用可能です。

参考 | [中小企業庁『ミラサポplus 賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト』](#)

## おわりに

---

発効日をまたぐ勤務の扱いなど、実務上の細かい疑問については、厚生労働省の特設サイトで確認できます。

参考 | [厚生労働省『よくあるご質問 | 使用者と最低賃金制度』](#)

最低賃金を下回る賃金を支払っている場合は、その差額を支払う必要があります。また、労働基準監督署の是正勧告に従わない場合など、違反の態様によっては送検され、企業名の公表に至るケースもあります。今回の記事を参考に、最低賃金が適正に支払われるよう、各都道府県の発効日に合わせて準備を進めることが重要です。

---