

■労働関係指標【令和8年5月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.5% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.17 倍 (前月と比べて0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,882 万人 (前年同月比51万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与含む 原数値)	311,165 円 (前年同月比3.2%増)

Topics 1. 最低賃金改定前に要チェック！最低賃金の基礎知識と留意点

毎年秋に改定される最低賃金は、企業規模や業種を問わず、すべての使用者が遵守しなければならないルールです。近年は物価上昇等の影響で、最低賃金の引上げ額が大きくなる傾向にあり、気付かないうちに最低賃金を下回っていたというケースも少なくありません。今回は、最低賃金の基本的な仕組みや実務上よくある間違いやすいポイントについて解説します。

Point1 最低賃金とは

最低賃金とは、使用者が労働者に支払わなければならない賃金の最低額を定めた制度です。最低賃金額以上の賃金を支払うことは法律上の義務であり、これを下回る賃金で労働契約を締結した場合でも、その部分は無効となり、最低賃金額まで引き上げて支払わなければならない。

● 最低賃金の種類

最低賃金には次の2種類があります。

- ・地域別最低賃金：都道府県ごとに設定される最低賃金
- ・特定最低賃金：特定地域内の特定産業を対象として設定される最低賃金（製造業など）

地域別最低賃金及び特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

● 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となるのは、毎月支払われる基本的な賃金です。最低賃金を計算する場合には、実際に支払われる賃金から、以下の賃金を除外したものが対象となります。

【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 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

Point2 最低賃金を下回っていないかのチェック方法

最低賃金は「時間額」で比較します。そのため、時間給制以外の労働者は時間額に換算する必要があります。

1. 時間給制の場合
時間給 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
2. 日給制の場合
日給 $\div$ 1 日の平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
3. 月給制の場合
月給 $\div$ 1 か月の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
4. 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額 $\div$ 当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
5. 上記1～4の組み合わせの場合
基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記2・3の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較します。

Point3 間違いやすいポイント

● 固定残業代をそのまま含めてしまう

固定残業代は毎月一定額が支払われますが、その実態はあらかじめ時間外労働などに対する割増賃金をまとめて支払うものであり、[Point1] で解説した【最低賃金の対象とならない賃金】の③～⑤に該当するため、最低賃金との比較対象になりません。固定残業制度を導入している場合は、月給額から固定残業代を除いた上で、最低賃金を満たしているか確認する必要があります。

● 所属事業場に依じた最低賃金を適用していない

地域別最低賃金は、労働者が所属する事業場の所在地ごとに適用されます。事業場が複数の都道府県にある場合は、本社所在地ではなく、労働者が所属する事業場の所在地の最低賃金を確認する必要があります。

また、テレワークの場合は、実際にテレワークを行う場所（自宅など）の所在地ではなく、テレワークを行う労働者が属する事業場の所在地の最低賃金が適用されます。テレワーク実施場所と所属事業場の所在地が異なる場合は、適用する最低賃金を誤らないように注意する必要があります。

● 特定最低賃金を見落としている

製造業などでは特定最低賃金が適用される場合があります。地域別最低賃金だけを確認して安心してしまうケースがありますが、自らが特定最低賃金の対象になっていないか確認しておくことが重要です。

最低賃金の改定は、現在の賃金制度を点検する良い機会です。最低賃金割れの確認に加え、勤務年数や職務・能力に応じた賃金バランスも重要です。改定直前に慌てて対応することにならないよう、早めに自社の賃金体系を確認し、法令違反の防止だけでなく、適切な人事制度づくりにつなげていきましょう。

Topics 2. 治療と就業の両立支援が努力義務へ

令和8年4月1日より、労働施策総合推進法の改正によって職場における「治療と就業の両立支援」の取り組みが事業主の努力義務となりました。今後は、高齢者の就労増加等を背景に、治療を行いながら働く労働者が増加することが想定されており、企業における対応体制の整備が求められています。今回は、厚生労働省の指針に沿って押さえておくべきポイント3つを解説いたします。

Point1 対象労働者・対象疾病

対象労働者	雇用形態に関わらず全ての労働者
対象疾病	反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷含む。）

Point2 両立支援のための環境整備

治療と就業の両立支援は、労働者が安心して支援を求める申出を行えるように、また、支援の必要性が生じた際に迅速に適切な対応ができるようにするため、平時から環境整備を行っておくことが重要とされています。指針では、以下のような取り組みが示されています。

● 事業主の方針表明

両立支援に取り組む基本方針を社内に周知します。

● 研修等を通じた意識啓発

全ての労働者・管理職に対して、研修等を通じて意識啓発を行います。

● 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にします。

● 社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

企業の実情に応じて以下のような制度を導入し、治療のための配慮を行うことが望まれます。

- ・ 休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇 等）
- ・ 勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度 等）

Point3 個別の両立支援の進め方

両立支援は私傷病に関わるものであることから、労働者本人からの申出により実施することが基本となります。具体的には、様式例等を活用し、以下の流れで進めます。

- ① 労働者は、事業場へ両立支援の申出（配慮を求める意思表示）を行い、就業の状況等の情報を主治医へ提供します。
様式例：「勤務情報提供書」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001661996.pdf>
※事業場は勤務情報提供書の作成支援などを行うことが望まれます。
- ② 労働者は、主治医から、就業の状況等を踏まえた支援に必要な情報を収集して、事業主へ提出します。
様式例：「主治医意見書」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001662001.pdf>
- ③ 事業主は、主治医や産業医等の意見を踏まえ、労働者本人と十分に話し合った上で、就業継続の可否や就業上の措置を決定します。就業継続・職場復帰が可能と判断した場合は、就業上の措置や治療に対する配慮の内容、実施時期等を検討し、実施します。
作成例：「両立支援プラン／職場復帰プラン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001225763.pdf>

治療と就業の両立支援は、労働者の健康確保及び就業継続とともに、安心感やモチベーション向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。まずは指針に沿った基本的な体制整備から着手し、実情に応じた支援を段階的に進めましょう。

Topics 3. 外国人留学生就労の新潮流

最近、富裕層外国人の子弟による、海外有名校の日本校への留学が増えていることが、メディアでも報じられています。また、苦学生イメージが強かった中国からの留学生ですが、今ではITやAIに長けた優秀な学生が、アルバイトで日本人学生の数倍の時給を得ることも珍しくないそうです。

このように外国人留学生の状況が変わっている中で、改めてその就労に関する留意点を纏めてみたいと思います。

1. 在留資格関係

在留資格「留学」の目的は、もちろん学業です。しかし、留学生が入管に申請して許可を得れば、「資格外活動」として、原則週28時間まで、夏休み等の長期休暇の期間は週40時間まで、就労が可能となります。

しかし、許可のない留学生を就労させたり、上限を超えて就労させたりすると、留学生本人は、最悪の場合、強制送還の対象になります。また、雇用主は、不法就労助長罪により、3年以下の懲役または300万円以下の罰金（併科あり）に処せられる可能性があります（入管法第73条の2）。

2. 給与計算関係

日本の所得税法上、課税関係に国籍は関係なく、「居住者」か「非居住者」かによって、決定されます。「居住者」の定義は、「国内に住所を有し、または現在に引き続いて一年以上居所を有する個人」（所得税法第2条1項三）であり、これに該当すれば、外国人も「居住者」であり、日本人労働者と同様の課税関係となります。

これが原則ですが、外国人留学生の場合は、出身国と日本との租税条約により、所得税が减免される場合があることに留意が必要です。例えば、中国からの留学生の場合は、日中租税条約第21条により、日本でのアルバイト収入は免税とされています。上記にあるように、日本人学生よりずっと高い報酬を得る留学生もいる中、不合理であると政治問題化していますが、現状条約規定は変わっておりません。

3. 社会保険関係

外国人留学生が就労する場合、広義の社会保険の適用については、特に留意が必要となります。最近、弊社でも、海外大学に在籍している学生が、学校の休暇中に日本でアルバイトをしているケースにつき、連続してお問い合わせをいただきました。

① 社会保険の適用

例えば、厚生年金法第12条五八には、「学校教育法第50条又は同法第83条に規定される高校・大学等の学生は適用除外される」とあります。海外大学は、学校教育法上の学校には該当しませんので、除外されません。すなわち、週20時間以上の労働、2か月間超の雇用といった他の条件を満たせば、加入する義務があることになります。

これには日本年金機構が疑義照会を公表しており、管轄の年金事務所からの回答も同旨でした。

② 雇用保険の適用

雇用保険適用関係業務取扱要領の20303（3）二には、「学校教育法第1条に規定する学校等の昼間学生は、被保険者とならない」とあります。逆に読めば、規定されていない学校の学生は、被保険者となることになります。

ところが、弊社が管轄のハローワークに確認したところ、「要領に記載があっても、実態として規定されている大学の学生と同様の働き方であれば、被保険者とならない」と回答されました。この回答の法令上の根拠は示されず、他のハローワークに聞いてみたところ、要領通りの回答でした。全国統一の回答ではなく、同様のケースがあった場合は、その度に管轄の当局に確認すべきと思われます。

外国人留学生の就労は、昔からある事象ですが、時代と共に、その姿は変遷しています。弊社としては、その変化を注視しながら、あるべき対応について発信して参る所存です。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《葉月》自分のキャリアを考える時間

社会人となり10年以上が経過しましたが、日々の仕事や生活に追われていると、自分のキャリアを考える時間が後回しになっているなど感じました。特に結婚や出産・育児などライフステージが変化すると、働き方や自分の理想も変化していきます。私自身も新しいライフステージに入り、「自分はこうなりたい！こうでありたい！」という将来像が少しずつ変わってきたように感じます。

そんな時、「最近、仕事やプライベートでモチベーションがあがったことは何だろう？」と振り返ると良いと知り、その時間をつくりました。

心が動いた瞬間や出来事を思い出すことで、自分が大切にしたい価値観やこれから目指したい方向性が少し見えてくる気がしました。

忙しい日々の中でも、その時々自分の気持ちに向き合いながら、自分のキャリアを考える時間を作っていきたいと思います。女性だから、男性だから、親だから…そうした役割にとらわれず、一人の人として「こんな自分になりたい」「こんな働き方を実現したい」という明確な目標につなげていきたいです。

（彩）



バックナンバーはこちらから！



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

