

# 過去最大引上げとなった最低賃金

## 最低賃金の種類と改定時期

賃金については、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業はその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類がありますが、このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっています。2024年度について全都道府県の「地域別最低賃金」が決定しました。

## 地域別最低賃金と発効日

2024年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりとなっています。改定額の全国加重平均額は1,055円（昨年度1,004円）となり、51円の引上げです。これは1978年度に現在の目安制度が始まって以降で最高額となります。

特に今年は、徳島県の引上額が84円と突出して高く、また、発効日が2024年11月1日と、11月にずれ込んだことは異例であり、今春の大幅賃上げを受け、各県において多くの議論がなされたことが窺われます。

表 2024年度の地域別最低賃金（単位：円）

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
北海道	960	1010	50	2024年10月1日
青森	898	953	55	2024年10月5日
岩手	893	952	59	2024年10月27日
宮城	923	973	50	2024年10月1日
秋田	897	951	54	2024年10月1日
山形	900	955	55	2024年10月19日
福島	900	955	55	2024年10月5日
茨城	953	1005	52	2024年10月1日
栃木	954	1004	50	2024年10月1日
群馬	935	985	50	2024年10月4日
埼玉	1028	1078	50	2024年10月1日
千葉	1026	1076	50	2024年10月1日
東京	1113	1163	50	2024年10月1日
神奈川	1112	1162	50	2024年10月1日
新潟	931	985	54	2024年10月1日
富山	948	998	50	2024年10月1日
石川	933	984	51	2024年10月5日
福井	931	984	53	2024年10月5日
山梨	938	988	50	2024年10月1日
長野	948	998	50	2024年10月1日
岐阜	950	1001	51	2024年10月1日
静岡	984	1034	50	2024年10月1日
愛知	1027	1077	50	2024年10月1日
三重	973	1023	50	2024年10月1日

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
滋賀	967	1017	50	2024年10月1日
京都	1008	1058	50	2024年10月1日
大阪	1064	1114	50	2024年10月1日
兵庫	1001	1052	51	2024年10月1日
奈良	936	986	50	2024年10月1日
和歌山	929	980	51	2024年10月1日
鳥取	900	957	57	2024年10月5日
島根	904	962	58	2024年10月12日
岡山	932	982	50	2024年10月2日
広島	970	1020	50	2024年10月1日
山口	928	979	51	2024年10月1日
徳島	896	980	84	2024年11月1日
香川	918	970	52	2024年10月2日
愛媛	897	956	59	2024年10月13日
高知	897	952	55	2024年10月9日
福岡	941	992	51	2024年10月5日
佐賀	900	956	56	2024年10月17日
長崎	898	953	55	2024年10月12日
熊本	898	952	54	2024年10月5日
大分	899	954	55	2024年10月5日
宮崎	897	952	55	2024年10月5日
鹿児島	897	953	56	2024年10月5日
沖縄	896	952	56	2024年10月9日

# いよいよ始まる賃金のデジタル払い

2023年4月より、賃金のデジタル払いが解禁されました。これまで厚生労働省の資金移動業者の指定に係る審査が終了せず、実質的には利用できない状況が続いていましたが、2024年8月9日に1つの業者が指定され、賃金のデジタル払いが可能になりました。以下では、賃金のデジタル払いを導入する際の手順を確認しておきます。

## 賃金のデジタル払い

労働基準法では、賃金は現金で支払うことが原則になっており、従業員が同意した場合に、銀行口座への振り込みなどでの支払いが認められてきました。

これについて、2023年4月から、キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、従業員の同意を前提に、一部の資金移動業者の口座への賃金支払いも認められることになりました。これを賃金のデジタル払いと呼んでいます。

## 導入時の対応

賃金のデジタル払いを導入する際には、以下の手続きが必要になります。

- ① 指定資金移動業者の確認
- ② 導入する指定資金移動業者のサービスの検討
- ③ 労使協定の締結等
- ④ 従業員への説明

- ⑤ 従業員の個別の同意取得
- ⑥ 賃金支払いの事務処理の確認・実施

銀行口座への振り込みの場合と比較すると、労使協定の締結が求められるという点が異なりますが、それ以外の手続きはほぼ同一ですので、実務上、大きな問題になることは少ないでしょう。

実際、会社が賃金を支払う（入金する）には、指定資金移動業者が従業員ごとに設定する「給与受取口座への入金用口座番号」宛てに、指図することになります。

## 指定を受けた資金移動業者

2024年8月9日に指定を受けた資金移動業者は、PayPay株式会社であり、「PayPay 給与受取」というサービスの申し込みを前提に、20万円の受け入れ上限額でサービス提供が開始されています。なお、すべてのPayPayユーザー向けに年内にはサービスが開始される予定です。

厚生労働省では、引き続き指定申請があった3社の資金移動業者について審査しているとのこと。今後、指定資金移動業者が増えることにより、メディア報道の増加、従業員のニーズの高まりも予想されます。企業が支払うことになる指定資金移動業者への手数料も低額や無料となる可能性もあり、企業としても銀行口座への振り込みよりもメリットが出てくるかもしれません。自社として、今後、どのように対応するかは今のうちから考えておくとい良いでしょう。

# 過半数代表者を選出する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社では毎年1月に36協定の締結を行っています。そろそろその準備を始めようと考えています。近年、改めて過半数代表者の選出手続きの重要性が高まっていると聞いていますので、その適正な方法について教えてください。



社労士

過半数代表者の選出について、かつては事実上、会社が指名したり、社員の互助会の代表者が自動的に過半数代表者になるなど、問題のある取り扱いがよく見られました。近年は労働基準監督署の監督指導などでもこの適正な選出手続きが強く求められるようになっていきます。特に問題になりやすい過半数労働組合がない事業場での過半数代表者の選出手続きのポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと



①の労働者は、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれましたね。管理監督者も含まれるのでしょうか？



はい、管理監督者は、③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数には含まれます。

②については、36協定の締結を行うためなど、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。また、すべての労働者が選出手続きに参加できるようにする必要があります。



これまでは、朝礼で挙手をしてもらって選出していました。他にはどのような選出方法があるのでしょうか？



挙手の他にも、例えば、投票、従業員による話し合い、持ち回り決議などがあります。労働者の過半数が、その人の選出を支持していることが明確になるような方法をとる必要があります。



実際に他社では、どのような方法でされているのでしょうか？



最近では、候補者を募る段階から投票まで、インターネット上で行う事例も増えています。特に従業員が一同に集まる機会がないような会社では有効な方法ですね。

## ONE POINT

- ① 労働者の過半数代表者の選出する母数となる労働者には、正社員だけでなく、パート・アルバイトや管理監督者も含まれる。
- ② 選出に当たっては、選出目的を明らかにし、すべての労働者が選出に参加できるようにする必要があります。

# 企業に求められる 過労死等防止のための対策

2014年6月に過労死等防止対策推進法が成立してから10年が経過しました。これまで同法に基づき策定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(以下、「大綱」という)において、様々な取り組みが定められ、推進されてきましたが、この大綱が2024年8月に変更されました。そこで以下では、今回の変更箇所の中から主要な事項についてとり上げます。

## 上限規制の遵守徹底

今年4月より、すべての事業所で時間外労働の上限規制が適用されています。これを受けて、労働基準監督署において、その遵守徹底を図ることとしています。

また、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組みとして、以下のように業種等の分野ごとの取組事項が示されました。

### 【例：トラック運送業】

- 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- 2024年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

## 過労死等の再発防止対策

過労死等を発生させた事業場に対しては、監督指導または個別指導を実施し、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとしています。

また、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都

道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定が求められ、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導(過労死等防止計画指導)を実施するとしています。

## 多様な働き方への対応

テレワーク、副業・兼業、フリーランスといった多様な働き方について、それぞれの労働環境の状況に応じた取組みが推進されます。特にフリーランスについては今年11月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス新法)」が施行されることから、この周知と施行後の履行確保に向けた取組みが行われます。

## 過労死等防止対策の数値目標

労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇、メンタルヘルス対策について、数値目標が設定されています。

この中で労働時間については、2028年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2023年8.4%)とすることが掲げられています。そして、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについては、重点的に取組を推進するとしています。

慢性的な人手不足に陥っている企業が増加しており、そうした企業においては残業や休日出勤によってサービスレベルを維持しているというケースも少なくありません。過重労働は従業員の離職の原因にもなります。安定的な人材確保のためにも業務改善を通じた過重労働の防止を進めていきましょう。



# 社長のための財務 回転率は経営効率のバロメーター

ここでは、企業の収益力を高めるための視点として、棚卸資産回転率、売上債権回転率、固定資産回転率についてみていきます。

## 棚卸資産回転率

棚卸資産回転率は、棚卸資産の滞留状況を示す指標で、次の算式により求めることができます。

$$\text{棚卸資産回転率} = \text{売上高} \div \text{棚卸資産}$$

棚卸資産の滞留は、さまざまな問題（品質劣化、陳腐化、保管場所のコスト等）を引き起こす可能性がありますので、滞留期間は極力短い（棚卸資産回転率が高い）方がよいといえます。

ただし、棚卸資産の圧縮が行き過ぎると品不足となり、販売機会を失うなどのチャンスロスが生じるリスクも高くなるため、あくまで自社にとっての適正な水準を意識したいものです。

また、同業他社との比較、自社の過去の実績との比較などで、数値の変化を把握しておくことも重要です。大きな変化が出ている場合は、その要因を追求しておく必要があります。なぜなら、商売のやり方が変わらない限り、数値が大きく変化する可能性は低いからです。もし、商売のやり方が変わっていないのに、回転率が低くなっているような場合は、**休眠在庫や不良在庫が発生している可能性が高い**といえますので、早急に確認する必要があります。

## 売上債権回転率

売上債権回転率は、販売した商品代金の回収状況を表す指標で、次の算式により求めることができます。

$$\text{売上債権回転率} = \text{売上高} \div \text{売上債権}^*$$

$$(\text{※}) \text{売上債権} = \text{受取手形} + \text{売掛金}$$

売上債権とは、販売後に現金として未収となっている代金の総額です。一般的に継続的な取引では、「掛売り」という販売形態が常ですので、現金商売以外の大半の商売で、この売上債権は発生します。

一般的に代金の回収は早い方がよいため、売上高に対して、売上債権が少ないこと（売上債権回転率が高いこと）が好ましいといえます。

ところが、商売をしていると、さまざまな事情により代金の回収は滞りがちです。未回収の売上債権が増えてくると、当然それだけ貸し倒れとなるリスクも高まることから、できるだけ早く債権は回収するようにしなければいけません。

そのため、売上債権回転率は絶えず意識しておく必要があります。現状の販売状況において適正な売上債権回転率はどの程度なのかを把握し、その適正水準よりも実際の数値が悪化している場合は、その要因を確認しなければいけません。商売のやり方が変わっていないのに、回転率が低くなっているような場合は、**営業担当者が（成績を上げるために）無理な販売をしているケースや、取引先の業績悪化などで取引条件どおりの回収ができなくなっている**等の可能性があります。

これらは、早めに対処しなければ売上債権が不良債権化し、完全に回収できなくなる可能性も

あります。そうなる前に、適切な対応をするためにも、売上債権回転率は注意深くみておく必要があります。

また、万が一、売上債権が不良債権化した場合は、できる限り早く貸し倒れ処理（費用計上）したいものです。貸し倒れ処理をすれば、売上債権回転率は改善します。

## 固定資産回転率

固定資産回転率は、固定資産が効率的に活用されているかどうかを表す指標で、次の算式により求めることができます。

$$\text{固定資産回転率} = \text{売上高} \div \text{固定資産}$$

固定資産には、建物や設備、機械などの「有形固定資産」、ソフトウェアなどの「無形固定資産」、投資有価証券、保険積立金などの「投資その他の資産」が含まれます。

固定資産回転率は、その算式が示すとおり、固定資産投資により、何倍の売上を上げることができたかを示します。したがって、その数値が高いほど、固定資産が効率的に活用されているということが出来ます。

固定資産回転率は、一般に、**設備投資額の少ない商業では高く、設備投資額の多い製造業では低くなる傾向にあります**。数値の大小は、業種ごとに異なりますので、同業他社との比較や自社の過去の実績との比較が有効です。

同業他社あるいは自社の過去の実績と比較をした際に、現状の固定資産回転率が低い場合には、固定資産が十分効率的に活用されていない可能性があります。設備投資が過剰である、あるいは遊休資産が多いなど設備の稼働状況がよくないことなどが考えられます。過剰設備や遊休資産など有効活用されていない資産を処分・換金することで、固定資産回転率を改善させることができます。

一方、自社の固定資産回転率が高すぎる場合も注意が必要です。この場合、新規の設備投資を実施していない、あるいは既存設備が老朽化している可能性が考えられます。新規に設備投資を実施すると、生産効率がよくなり、必要人員が減るなど収益が改善されますが、同時に、減価償却費も発生します。したがって、設備投資は、投資による利益の増加額と、新たに発生する減価償却費とのバランスを鑑み、判断をします。また、設備をリースで賄うときも同様（利益の増加額とリース料とのバランス）になります。

なお、土地・建物等、一部の資産を個人が所有し、その資産を法人が借りている場合、その資産は個人の財産であるため、法人の資産には計上されません。したがって、同額の資産を法人が所有している場合と比べると、固定資産回転率は高くなります。

## 回転日数も参考に

資産の使用効率をみるときは「回転日数」を算出し、分析した方が解りやすい場合もあるでしょう。最後にそれぞれの回転日数についてご紹介します。

### 棚卸資産回転日数

仕入を行い、売上が発生するまでの平均日数で「365日÷棚卸資産回転率」で求められます。

### 売上債権回転日数

売が発生してから販売代金を回収するまでの平均日数で「365日÷売上債権回転率」で求められます。

### 固定資産回転日数

固定資産が使用され、売が発生するまでの平均日数で「365日÷固定資産回転率」で求められます。

貴社の経営状況の確認や改善点等の洗い出し等に、こうした回転率などを活用されてはいかがでしょうか。

今月は地域別最低賃金額の改定が行われます。大幅な引き上げが予定されていますので、最低賃金を下回る従業員がいないかを確認するようにしましょう。

## 01 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります



今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって金額や発効日が異なります。確認しておきましょう。

## 02 51人以上の企業への社会保険適用拡大



10月1日より社会保険の加入条件が変わり、厚生年金保険の被保険者が51人以上の企業に勤務するパート・アルバイトで、週の所定労働時間が20時間以上、月額賃金が8.8万円以上などの条件に該当した場合は、社会保険に新たに加入することになります。

## 03 定時決定の反映と新しい保険料率による控除



定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されます。従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

## 04 健康保険の被扶養者の資格確認調査



年に1度、健康保険の被扶養者が要件を正しく満たしているか、事業所に対して一斉調査が行われます。時期や調査方法は保険者によって異なりますが、中小企業の多くが加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）では10月から11月にこの調査が行われます。協会けんぽから送られる被扶養者状況リストをもとに、被扶養者の収入等の状況を確認するようにしましょう。

## 05 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）



労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

## 06 労働者死傷病（軽度）報告提出



業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

なお、4日以上の場合、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

## 07 年末にかけての資金繰り計画



年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画を立てましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払いなどの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

いよいよ今年も後3ヶ月。やり残しのないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。特に年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。資金繰り計画や未収債権の回収促進が大切です。

日	曜日	六曜	項目
1	火	赤口	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全国労働衛生週間（～7日まで）</li> <li>●大学生への採用内定の通知開始</li> <li>●高齢者就業支援月間（～31日まで）</li> <li>●年次有給休暇取得促進期間（～31日まで）</li> </ul>
2	水	先勝	
3	木	先負	
4	金	仏滅	
5	土	大安	
6	日	赤口	
7	月	先勝	
8	火	友引	寒露
9	水	先負	
10	木	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（9月分）
11	金	大安	
12	土	赤口	
13	日	先勝	
14	月	友引	スポーツの日
15	火	先負	
16	水	仏滅	
17	木	大安	
18	金	赤口	
19	土	先勝	
20	日	友引	
21	月	先負	
22	火	仏滅	
23	水	大安	霜降
24	木	赤口	
25	金	先勝	
26	土	友引	
27	日	先負	
28	月	仏滅	
29	火	大安	
30	水	赤口	
31	木	先勝	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（9月分）</li> <li>●継続・有期事業概算保険料延納額の支払期限（第2期分）※口座振替を利用しない場合</li> <li>●労働者死傷病報告書の提出期限（休業4日未滿の7月～9月の労災事故について報告）</li> <li>●個人の県民税・市町村民税の納期限（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで</li> </ul>