

Insight Review

【発行元】 ASAK浅岡会計事務所
ASAK佐々木不動産鑑定士事務所
ASAK社会保険労務士事務所
ASAK行政書士事務所
ASAK財産コンサルティング(株)
ASAKビジネスコンサルティング(株)

認定経営革新等支援機関(No.100623005401)

【発行日】 2026年9月1日

No.230

最低賃金の全国加重平均で「1,177円」

2026年の最低賃金が決まりました。最高額は、東京都の「1,280円」、最低額は宮崎県の「1,085円」で、加重平均で「1,177円」となり、現在よりも56円アップすることになります。地域別での格差は依然としてありますが、都道府県別の最低時給は下記表の通りです。ご参考にしてください。

全都道府県の最低賃金額

都道府県	時給(円)		上げ幅(円)	発効日
	2025年度	2026年度		
北海道	1,075	1,131	56	10月1日
青森	1,029	1,090	61	10月29日
岩手	1,031	1,090	59	12月1日
宮城	1,038	1,098	60	10月1日
秋田	1,031	1,090	59	10月14日
山形	1,032	1,092	60	10月30日
福島	1,033	1,094	61	10月16日
栃木	1,068	1,125	57	10月1日
群馬	1,063	1,120	57	10月3日
埼玉	1,141	1,196	55	10月1日
茨城	1,074	1,136	62	10月18日
千葉	1,140	1,195	55	10月1日
東京	1,226	1,280	54	10月1日
神奈川	1,225	1,279	54	10月1日
新潟	1,050	1,108	58	10月1日
山梨	1,052	1,113	61	11月1日
富山	1,062	1,119	57	10月1日
石川	1,054	1,113	59	10月3日
福井	1,053	1,112	59	10月4日
長野	1,061	1,117	56	10月2日
岐阜	1,065	1,121	56	10月1日
静岡	1,097	1,154	57	10月15日
愛知	1,140	1,195	55	10月1日
三重	1,087	1,143	56	10月1日
滋賀	1,080	1,136	56	10月3日
京都	1,122	1,180	58	11月16日
大阪	1,177	1,231	54	10月1日
兵庫	1,116	1,172	56	10月1日
奈良	1,051	1,107	56	10月4日
和歌山	1,045	1,101	56	10月3日
鳥取	1,030	1,090	60	10月3日
島根	1,033	1,092	59	10月10日
岡山	1,047	1,104	57	10月2日
広島	1,085	1,141	56	10月11日
山口	1,043	1,101	58	10月8日
香川	1,036	1,092	56	10月1日
徳島	1,046	1,103	57	11月1日
愛媛	1,033	1,093	60	11月1日
高知	1,023	1,086	63	10月29日
福岡	1,057	1,114	57	10月4日
佐賀	1,030	1,095	65	11月15日
長崎	1,031	1,087	56	11月2日
熊本	1,034	1,092	58	12月1日
大分	1,035	1,096	61	11月1日
宮崎	1,023	1,085	62	10月24日
鹿児島	1,026	1,090	64	10月25日
沖縄	1,023	1,086	63	12月2日

CONTENTS

最低賃金の全国加重平均で「1,177円」	P.1
最低賃金以上かどうかの確認方法	P.2
インボイス未登録業者からの課税仕入れの控除割合が7割へ	P.3
社会保険の加入要件における賃金要件が撤廃	P.3
10月1日から、ハラスメント対策が強化されます！	P.4
9月度の税務スケジュール	P.5
今月の名言録	P.6
無料相談会実施中	P.6

最新情報は
ASAKのX(旧ツイッター)も
ご利用ください！

随時更新しますので
フォローして下さい！



特定(産業別)最低賃金

左記とは別に特定(産業別)最低賃金が定められています。特定の産業ごとに「地域別最低賃金」よりも高い水準で設定される最低賃金のことです。鉄鋼業、自動車製造業、電子部品製造業、百貨店など、社会的役割が高く専門性が求められる業種に設定されることが多いです。

この特定(産業別)最低賃金は、地域別最低賃金と比較して、金額が高い方が適用されます。

最低賃金以上かどうかの確認方法

前頁で各都道府県別の地域別最低賃金額と発効日(改定日)についてご案内しました。
 当然ながら、この発効日以降は、改定後の最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
 この地域別最低賃金ですが、正社員だけでなく、パート・アルバイトや臨時・嘱託なども含めた、
 すべての労働者が対象になります。
 そこで、この最低賃金を下回っていないかどうかの確認のポイントについてご紹介します。
 支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる
 賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較することになります。



◆ 最低賃金額との比較方法

(1) 時間給制の場合

こちらは、単純に各個人の時間給と最低時給額を比較すればいいので簡単です。



$$\text{時間給} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

(2) 日給制の場合

$$\begin{aligned} &\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)} \\ &\text{または} \\ &\text{日給} \geq \text{最低賃金額(日額)} \cdots \cdots \text{日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合} \end{aligned}$$

(3) 月給制の場合

$$\text{月給} \div \text{1箇月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

(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を、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で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。

(5) 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合

例えば、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。

◆ 上記の計算をする上で対象となる賃金、ならない賃金

対象となる賃金(地域別最低賃金額と比較確認する賃金額)は、毎月支払われる基本的な賃金で、以下の式で求めます。

$$\text{対象となる賃金} = \text{実際の支払額} - \text{対象とならない賃金}$$

では、その対象とならない賃金としては、「通常の労働時間・労働日に対して、毎月固定的に支払われる基本給や手当」
 以外の賃金という点にあります。最低賃金制度は、労働者が通常の勤務をした場合の生活を保障するためのセーフティネット
 であるため、個人の事情で変動するものや、通常枠を超えて働いた分の手当は除外されます。
 具体的には、下記の賃金が該当します。

- ① 「通常」の労働時間を超えて働いた分の手当(労働と直接連動するもの)
 - ・時間外割増賃金(残業代など)
 - ・休日割増賃金
 - ・深夜割増賃金(午後10時～午前5時の労働のうち、通常の計算額を超える割増分)
- ② 個人の私生活や事情に関わる手当(業務内容に関係ないもの)
 - ・通勤手当(交通費)
 - ・家族手当(扶養手当)
- ③ 毎月、定期的に支払われない賃金(不確定・一時的なもの)
 - ・臨時に支払われる賃金(結婚手当や見舞金、慶弔手当など)
 - ・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(ボーナス・賞与など)
 - ・精皆勤手当



インボイス未登録業者からの課税仕入れの控除割合が7割へ

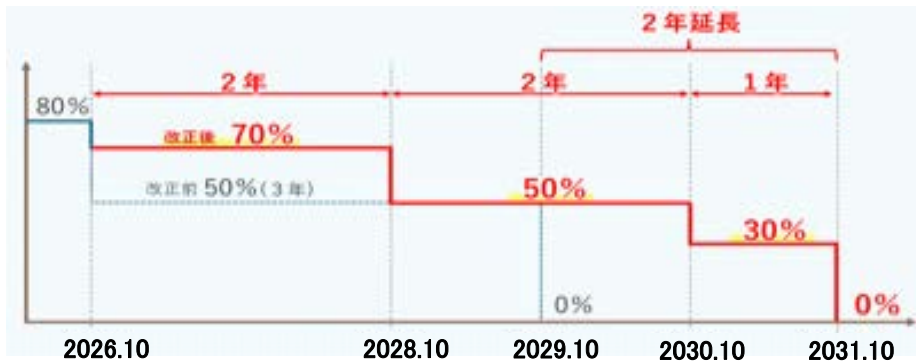
2026年10月1日から、免税事業者などインボイス発行事業者以外の者（以下、免税事業者等）からの課税仕入れについては経過措置により一定割合の控除が認められていますが、この控除できる割合が、8割から7割に引き下げられます。

◆ 控除できる一定割合が8割から7割へ

免税事業者等からはインボイス（適格請求書）の交付が受けることができないため、納付すべき消費税額の計算上、その課税仕入れは、原則として仕入税額控除が適用できません。しかし、経過措置が設けられており、下図のとおり一定の期間において、一定の要件の下、仕入税額相当額の一定割合を控除することができます。

2026年9月30日までは、仕入税額相当額の8割が控除できています。

ただし、この割合が、2026年10月1日からは7割へ引き下げられ、さらに2年後からは、順次、控除割合が引き下げられ、2031年10月1日以降は、全く控除することができなくなります。



◆ 10月1日前後の取引には注意

経過措置の適用において用いる割合は、課税仕入れの時期で判断します。その原則は、右表のとおりです。10月1日前後の取引は、その判断を誤らないようにする必要があります。

なお、短期前払費用として、支払額の全額を支払った日の属する事業年度（年）に費用処理しているときは、消費税の取扱いも原則とは異なり、支払った時点での割合を適用することができます。

	課税仕入れの時期（原則）
役務の提供	約した役務の全部が完了した日
資産の譲受	資産の引渡しのある日

社会保険の加入要件における賃金要件が撤廃

◆ 実質的に所定労働時間が週20時間以上かどうか加入の分かれ目

2025年6月に成立した年金制度改革法により、2026年10月から社会保険（厚生年金・健康保険）の加入要件のうち、賃金要件（所定内賃金88千円/月）が撤廃されます。パート従業員など短時間労働者に関しては、実質的に「労働時間が週20時間以上かどうか」が社会保険の加入要否の分岐点となってしまいます。

現時点における短時間労働者に係る社会保険の加入要件とは、①賃金要件（所定内賃金が88千円/月以上）、②企業規模要件（従業員数51人以上の事業所に勤務）や、③労働時間要件（所定労働時間が週20時間以上）、④勤務期間要件（2か月超使用される見込み）、⑤非学生要件の5要件となります。そして、この5要件の全てを満たす場合に、社会保険の加入対象となります。

賃金要件撤廃後の加入要件は、②企業規模要件（段階的に撤廃される予定）、③労働時間要件、④勤務期間要件、⑤非学生要件の4つとなるため、②④⑤を満たす場合には、③の労働時間要件である「所定労働時間が週20時間以上」かどうかで判定することとなります。

現行においても、全国における最低賃金が上昇したことにより、週20時間以上働く場合には、賃金が88千円/月以上となり、③労働時間要件を満たせば、①賃金要件を自動的に満たすこととなることがほとんどであるため、最低賃金以上で勤務する一般的な短時間労働者については、賃金要件撤廃によって新たに加入対象となるケースは限定的と考えられています。

したがって、実務上は労働時間の確認がもっとも重要になります。

◆ 企業規模要件の段階的撤廃

2026年10月1日からの改正で、企業規模要件の段階的撤廃が、中小企業においては、経営上大きな負担になることが予測されます。完全撤廃までには10年程度の期間がありますが、全ての短時間労働者が社会保険加入となった場合には、負担しきれない企業もかなり発生するのではないかと考えられます。今後は、社会保険料率の引き下げを早急に検討して欲しいものです。

対象となる企業規模要件

適用開始時期	対象企業規模
現在	従業員数51人以上
2027年10月～	従業員数36人以上
2029年10月～	従業員数21人以上
2032年10月～	従業員数11人以上
2035年10月～	企業規模要件 撤廃

10月1日から、ハラスメント対策が強化されます！

◆ カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

(1) カスタマーハラスメントの定義

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる下記①～③の要素を全て満たすものをいいます。

- ① 顧客等の言動であって、
 - ② その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより
 - ③ 労働者の就業環境が害されるもの
- ※ 電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

(2) 顧客等の定義

顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

(3) 社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

① 言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

② 手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）



(4) カスタマーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ・カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知すること

対処内容の例

- ・管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ
- ・可能な限り労働者を一人で対応させない
- ・犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する
- ・本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

② 相談体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・相談窓口担当者が、適切に対応できるようにすること
- ・事後の迅速かつ適切な対応を行うこと
- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・被害者に対する配慮のための措置を行うこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること



③ 対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ・特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備すること

④ そのほか併せて講ずべき措置

- ・相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ・相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

◆ 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

(1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

(2) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ① インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ② 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ・求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発すること
 - ・求職活動等に関するルール(※)をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発すること
- ※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定等、面談等を行う際の規則などをルール化すること

② 相談体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること
- ・相談窓口担当者が、適切に対応できるようにすること

③ 事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・被害者に対する配慮のための措置を行うこと
- ・行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること

④ そのほか併せて講ずべき措置

- ・相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知すること
- ・労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



これらカスタマーハラスメント・セクシュアルハラスメント対策について、2026年10月1日より、事業主として企業側には、その対策義務が不可欠となりますのでご注意ください。

9月度の税務スケジュール

内 容	期 限
8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額納付	納 期 限 9月10日(木)
7月決算法人の確定申告 ＜法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税＞	申告 期限 9月30日(水)
1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告 ＜消費税・地方消費税＞	
法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告＜消費税・地方消費税＞	
1月決算法人の中間申告 ＜法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税＞(半期分)	
消費税の年税額が400万円超の1月、4月、10月決算法人の3月ごとの中間申告 ＜消費税・地方消費税＞	
消費税の年税額が4,800万円超の6月、7月決算法人を除く法人・個人事業者の 1月ごとの中間申告(5月決算法人は2ヶ月分)＜消費税・地方消費税＞	

今月の名言録

信念にまで願望を高める

状況妄動型の人間であってはならないと思います。

状況妄動型とは、「こうしたい」と思っても、社会情勢、経済情勢などから、すぐに実現困難であると諦めてしまう人のことを言います。

状況を理解すればするほど、不可能であるという結論に自分を導いていくのです。

一方、心の奥底からこうありたいという強い願望を持った人ですと、周囲の環境がいかに難しくとも願望を実現するための方法を考えていきます。そこに努力と創意が生まれてくるのです。

同じ厳しい環境に置かれても、状況妄動型の人は、状況が悪いことを理解し、その結果自分の願望が無謀であったことを悟るだけですが、心の奥底から発し、信念にまで高まった願望を持っている人は、問題をいかに解決するかという創意工夫と努力を始めるのです。

つまり、“状況は我に利あらず”と理解したときに、自分の願望を捨てる人と、次の瞬間から改めて勇気を奮い起こす人の違いです。

人生において、素晴らしい歩みをしていく人と、挫折につぐ挫折を重ねていく人、また平々凡々と進む人、その違いは、ここにあると思います。
(「心を高める、経営を伸ばす」稲盛和夫著 PHP研究所刊)



無料相談会実施中！

現在、皆様のまわりで下記のような事項で何かとお困りの方がおみえでしたら、お気軽にご相談ください。

随時、無料相談会を開催しております。なお、完全予約制となっておりますので、必ずご連絡頂きます様よろしくお願いいたします。



- ・新規にご開業される方、された方(開業支援、税務相談、社会保険相談など)
- ・現在の顧問先に不満をお持ちの方(税務相談、経営相談、経営診断、事業計画など)
- ・相続でお困りの方(今後、発生することが予測されるが具体的にどうしたらよいのかわからない方など)
- ・不動産の有効活用でお悩みの方 など

何でも気軽にご相談ください！

事務所のご案内

【名古屋オフィス】〒460-0022

愛知県名古屋市中区金山一丁目4番4号第9タツミビル東棟9階
TEL:052-331-0135・0145 FAX:052-331-0167
<https://asaoka-kaikai.com/>

【四日市オフィス】〒510-0105

三重県四日市市楠町南川8-1
TEL:059-397-8650 FAX:059-397-8651



本誌の内容に関するご質問やその他ご相談は、下記までお気軽にお問い合わせください。

税理士・行政書士
不動産鑑定士
社会保険労務士

浅岡 和彦
佐々木 勝己
松永 裕美

