

<目次>

令和8年9月号

1. 最低賃金の改定について
2. 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和7年）が公表されました
3. 令和8年度「全国労働衛生週間」が10月に実施されます
4. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます その3

1. 最低賃金の改定について

福岡地方最低賃金審議会（福岡労働局長の諮問機関）は、答申を終え福岡県の最低賃金を昨年に比べ57円引き上げて1114円としました。官報に掲載されるまで完全な決定ではありませんが、答申を終えた後に変更となった事はありませんので決定したとみてよいでしょう。

今回決定した福岡県の新たな最低賃金は、官報に掲載され、令和8年10月4日（日）から適用される予定（官報への掲載が遅れば、その分適用が遅れます）です。（令和8年8月25日現在）

福岡県最低賃金は、月給、時間給、出来高給等の賃金制度や、常用、臨時、パート等の雇用形態を問わず、福岡県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。

最低賃金の違反の使用者には罰則（50万円以下の罰金）が適用されますので、時給者の賃金や月給者の時間単価についてチェックを行いましょう。

- 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ヶ月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）

- ④ 出来高払制その他請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他請負制によって定められた賃金の総額を、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。

- 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）が月給制等の場合は、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。

ケーススタディ

■ 月給制で支給されるAさんの賃金は最低賃金を上回っているか？

基本給	160,000円	・Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない通勤手当、時間外手当を除きます。 $230,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 190,000円$ ・190,000円を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。 $190,000円 \div (250日 \times 8時間 \div 12ヶ月) = 1,140円 > 1,114円$ 上記のとおり、 <u>最低賃金を上回ります。</u>
職務手当	30,000円	
通勤手当	5,000円	
時間外手当	35,000円	
合計	230,000円	
年間労働日数	250日	
労働時間/日	8時間	

■ 日給制と月給制の組み合わせで支給されるBさんの賃金は最低賃金を上回っているか？

基本給（日給）	7,500円	・Bさんに支給された手当から、最低賃金の対象とならない通勤手当を除きます。 $(25,000円 + 5,000円) - 5,000円 = 25,000円$ ・基本給（日給）と手当（月給）を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。 基本給の時間換算額 $7,500円 \div 8時間/日 = 937.5円/時間$ 手当の時間換算額 $25,000円 \div (250日 \times 8時間 \div 12ヶ月) = 150円$ 合計の時間換算額 $937.5円 + 150円 = 1,087円 < 1,114円$ 上記のとおり、 <u>最低賃金を下回ります。</u>
労働日数	20日	
職務手当（月額）	25,000円	
通勤手当（月額）	5,000円	
合計	180,000円	
年間労働日数	250日	
労働時間/日	8時間	

※ 最低賃金は都道府県ごとに決まっています。全国的な整合を図るために、まず厚生労働省の中央最低賃金審議会が「目安」となる都道府県ごとの最低賃金額をまとめて公表、その後に都道府県の地方審議会が目安や実情を踏まえて各労働局長へ答申し、関係労使から異議申出に関する手続きを経た上で決定されます。

2. 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和7年）が公表されました

厚生労働省では、この度、令和7年度に、賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ公表しました。

【令和7年4月から令和8年3月までの監督指導結果のポイント】

- | | |
|-------|--|
| 1 | 全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者、及び金額（※1、2） |
| 件数 | 22,605 件（前年比 251 件増加） |
| 対象労働者 | 173,016 人（前年比 12,181 人減） |
| 金額 | 128 億 5,782 万円（前年比 43 億 5,331 万円減） |
| 2 | 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案（上記1）のうち、令和7年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおり（※3） |
| 件数 | 21,731 件（96.1%） |
| 対象労働者 | 167,828 人（97.0%） |
| 金額 | 109 億 9,703 万円（85.5%） |

※1 令和7年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含む。

※2 倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含む。

※3 不払賃金額の一部のみを支払ったものも含む。

厚生労働省は、「引き続き、賃金不払事案の解消に向け、監督指導等を徹底していきます。

また、倒産により解決が困難な事案については、「賃金の支払の確保等に関する法律」（昭和51年法律第34号）に基づく未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用してまいります。」としています。

3. 令和8年度「全国労働衛生週間」が10月に実施されます

厚生労働省は10月1日（木）から10月7日（水）まで、令和8年度「全国労働衛生週間」を実施します。

令和8年度スローガン

「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」

全国労働衛生週間は労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和25年から毎年実施しており、今年で77回目となります。毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までが本週間となっています。

労働衛生分野では、高年齢労働者をはじめとした労働者の健康管理、過労死等の防止を含めた長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援をサポートする仕組みの整備、また、化学物質対策では、特定化学物質障害予防規則、石棉障害予防規則などの関係法令に基づく取り組みの徹底を図るとともに、各事業場におけるリスクアセスメントとその結果に基づくリスク低減対策の実施を促進する方針です。

9月の「準備期間」中に、労働衛生意識の高揚を図るとともに、長時間労働による健康障害防止やメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、化学物質に関するリスクアセスメントの実施など労働衛生管理活動の一層の促進を図りましょう。

4. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます その3

COMMITMENT NEWS 7月号より続いております、2026年10月からのガイドライン改正内容の解説も今月で最後になりました。今月号では、「無期雇用フルタイム労働者」について具体的な改正内容をまとめていきます。

無期雇用フルタイム労働者について

（ガイドライン改正点）

旧ガイドラインでは対象外だった「無期雇用フルタイム労働者」も対象になる旨明記されます。①労働契約は就業の実態に応じて正社員との均衡を考慮しつつ締結・変更されなければならない。②この均衡考慮にあたって同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮される。③使用者は均衡を考慮した事項を当該労働者に説明するように努めなければならないこと。④上記①～③は、「勤務地限定・職種限定・短時間」などの多様な正社員にも適用されます。

（解説）

この改正の趣旨は、「無期転換はしたけれど労働条件は有期雇用の時をそのまま維持している。」という「タダ無期」を是正することを目的としています。パート有期法・ガイドライン対象外であることを根拠に、有期契約から無期契約に転換する際に、業務内容は変わらないのにもかかわらず、賃金等の労働条件を低下させるという取り扱いが多発していることに対する対応となります。