

埼玉県労働セミナー

勤労者向け動画配信 レジューメ

労働法の基礎セミナー

～働き方と賃金の関係

対象視聴者

一般の勤労者（正社員・パート・有期雇用を問わず）

講師

アイ社会保険労務士法人 代表/ 特定社会保険労務士 土屋信彦

目次

導入

なぜ今、賃金と労働時間の話をするのか

1

近年の働き方と賃金の変化について

2

36協定と残業ルールの基本（割増賃金・届出フォーマットを含む）

3

最低賃金の最新動向と賃金への影響

4

同一労働同一賃金ガイドライン改正のポイント（新9項目を含む）

まとめ

安心して働き続けるためのチェックポイント

背景

- 2018年成立の働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制・同一労働同一賃金・年5日の年休取得義務などが順次施行。
- 2026年は、①最低賃金の大幅改定（10月発効見込）②同一労働同一賃金ガイドラインの本格改正（10月1日施行）が重なる実務上の転換点。

※参考 2026年7月 中央最低賃金審議会 全国加重平均で55円

（4.9%増）増の1,176円を目安額として答申

⇒ 目安通りの引上げの場合 埼玉県は1,195円が最低賃金に

- 物価上昇・人手不足により、企業は賃金制度の見直しを迫られている。働く側にとっても「自分の待遇が適正かどうか」を確認する機会になる。

2026年 重なる2つの転換点

10月 最低賃金の大幅改定
発効見込み

10月 同一労働同一賃金ガイドライン
本格改正 施行

働き方改革関連法がもたらした変化

- 2019年4月以降順次施行：時間外労働の上限規制（罰則付き）、年5日の年休取得義務、同一労働同一賃金（大企業2020年4月・中小企業2021年4月）等。
- 「長時間労働の是正」と「雇用形態による不合理な待遇差の解消」の2本柱。

賃金を取り巻く環境変化

- 物価上昇（消費者物価指数は2020年を100とすると2025年12月時点で約113程度）を背景に実質賃金の目減りが社会問題化。
- 春闘でも高水準の賃上げが継続。2026年も平均賃上げ率5%前後の高水準が見込まれる。
- 人手不足の深刻化により、賃金カーブ全体の見直しが企業に求められている。

労働時間を取り巻く環境変化

- 時間外労働の上限規制の本格適用（中小企業も2020年4月～）により、36協定運用が厳格化。
- 上限超過は罰則（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象。

働く人にとっての意味：「給料」「残業」「非正規の待遇」はすべて法制度の変化と直結している。

36協定とは何か（労働基準法36条）

- ・ 労基法は1日8時間・週40時間を超える労働（法定時間外労働）や法定休日労働を原則禁止。
- ・ 例外的に可能にするのが、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は過半数代表者）と使用者との書面協定
＝「36協定」
- ・ 36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出て初めて時間外・休日労働が適法となる（届出前の残業は違法）。

時間外労働の上限規制（罰則付き）

区分	上限の内容
原則	月45時間・年360時間
臨時的な特別の事情がある場合（特別条項）	年720時間以内
単月の上限（休日労働を含む）	100時間未満
複数月平均（休日労働を含む・2～6か月平均）	すべて80時間以内
月45時間超が許されるのは	年6回（6か月）まで

残業・休日労働の割増賃金 早わかり

1日8時間・週40時間を超えたら「残業」になる

法定労働時間
1日8時間・週40時間まで



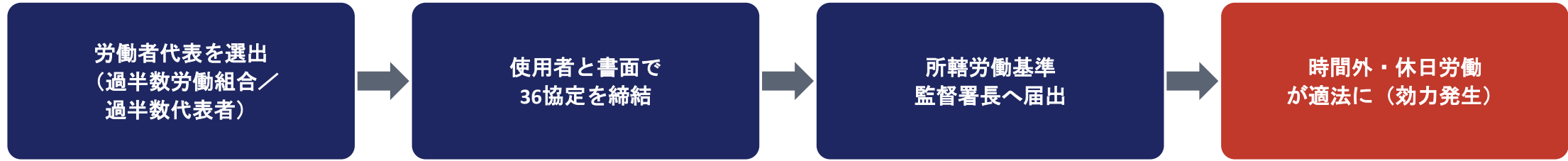
これを超え
ると...

時間外労働（残業）・休日労働
＝ ここから割増賃金が必要

割増賃金の一覧（時給1,200円の場合の例）

区分	いつ発生する？	割増率	時給1,200円→
時間外労働（残業）	1日8時間・週40時間を超えて働いたとき	25%以上	1,500円
時間外労働（残業） 月60時間超の部分	1か月の残業が60時間を超えた分（中小企業も対象）	50%以上	1,800円
休日労働	会社が定める「法定休日」（原則週1日）に働いたとき	35%以上	1,620円
深夜労働	22時～翌5時の時間帯に働いたとき	25%以上	1,500円 （残業と重なれば合算）

ポイント：残業と深夜（22時～5時）が重なると割増率は合算されます（例：残業25%＋深夜25%＝50%以上）。給与明細でこの区分ごとに正しく計算されているか確認しましょう。



届出書（様式第9号）の主な記載事項

事業の種類・名称・所在地	事業場ごとに作成し、記載する
時間外労働をさせる必要のある具体的事由・業務の種類・労働者数	対象業務と対象人数（満18歳以上）を明記
延長できる時間数（1日／1か月／1年）	原則の上限＝月45時間・年360時間の範囲内で記載
起算日	1年間の上限を計算する起算日（毎年同一の日）
協定の有効期間	実務上は1年間とする例が多い
労働者代表の職名・氏名・選出方法	民主的な手続（挙手・投票等）による選出であることが必要
提出先	所轄労働基準監督署長

管理監督者・裁量労働時間制（みなし時間制）との関係

- 労基法41条2号の「管理監督者」に該当の場合、労働時間・休憩・休日の規定は適用除外（深夜割増は適用）。
役職名だけでは判断されず、職務内容・権限・待遇等の実態で判断される。
- 裁量労働時間制（事業場外みなし、専門業務等）が適用される場合も、法定労働時間を超える部分については36協定の締結・届出と残業代の支払が必要。

働く人が確認しておきたいポイント

- 自分の会社が36協定を締結・届出しているか（労働条件通知書・就業規則・社内掲示等で確認可能）
- 特別条項の有無と、発動できる年間回数（6回まで）
- 時間外・休日労働に対する割増賃金（時間外25%以上、月60時間超は50%以上、休日35%以上、深夜25%以上）が適正に支払われているか

最低賃金制度の基本

- 最低賃金法に基づき、都道府県ごとに「地域別最低賃金」が定められる。時給換算で最低賃金額を下回る賃金設定は無効（最低賃金額で契約したものとみなされる）
- 毎年、中央最低賃金審議会が7月頃に「引き上げ目安」を答申し、地方最低賃金審議会が改定額を審議・都道府県労働局長が決定、例年10月頃から順次発効。

直近の改定状況（2025年10月発効分）

1,121円

全国加重平均（前年比 +66円／約+6.3%）

最高額

東京都 1,226円

最低額

高知・宮崎・沖縄 1,023円

埼玉県 1,141円

2026年度の動向（2026年7月時点）

- 2026年度の改定審議は6月に諮問・審議入り。7月下旬に中央最低賃金審議会が引き上げ目安を答申する見込。8月に地方審議会で改定額決定、10月以降順次発効の見通し。
- 物価高騰・春闘の高水準賃上げを踏まえ、労使双方が「一定程度の引き上げが必要」との認識で一致。2026年度も相応の引き上げの可能性が高い（上げ幅は答申待ち）
- 政府目標「2020年代中に全国平均1,500円」について、2026年6月30日、政府は「遅くとも2030年代前半、できる限り早期に」と見直す方針を表明（2026年度単年の改定に直接影響するものではない）。

賃金への具体的な影響 と 働く人が確認しておきたいポイント

- 最低賃金を下回る従業員の賃金引き上げ(直接的な影響)／賃金カーブの圧縮回避のための波及的な引き上げ
- 月給制は「月給 ÷ 所定労働時間」の時給換算額が最低賃金を下回っていないかの確認が必要
- 精皆勤手当・通勤手当・家族手当・時間外手当等は原則として最低賃金の算入対象外である点に留意

同一労働同一賃金とは

- パートタイム・有期雇用労働法8条は、正社員（通常の労働者）と非正規雇用労働者（パート・有期雇用労働者）との間の不合理な待遇差を禁止（派遣労働者については労働者派遣法30条の3）
- 判断にあたっては、①職務の内容（業務内容＋責任の程度）、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違に照らして「不合理でない」ことが必要（3要素の考慮）。

2026年10月施行：改正の全体像

- 施行から5年が経過し、この間の最高裁判決（メトロコマース事件・大阪医科薬科大学事件・日本郵便事件等）の判断枠組みをガイドラインに明文化。
- これまでガイドラインに記載がなかった、または記載が薄かった9つの待遇項目について、新たに考え方・具体例が追加された（次頁で解説）。
- あわせて、雇入れ時の労働条件通知書に「待遇差の説明を求めることができる旨」の明示が新たに義務化される。

改正で追加・明確化された9つの待遇項目（1/2）

新規に項目として追加された6項目

項目	区分	改正のポイント
①退職手当	新規	「労務対価の後払い」「功労報償」等の性質・目的が非正規にも妥当する場合、均衡のとれた内容を支給しないと不合理となりうる（メトロコマース事件を踏まえ明文化）
②無事故手当	新規	業務内容が正社員と同一の場合は、同一の無事故手当の支給が必要（ハマキョウレックス事件を踏まえて）
③家族手当	新規	契約更新を繰り返す等、相応に継続的な勤務が見込まれる場合は、同一の家族手当の支給が必要（日本郵便（大阪）事件を踏まえて）
④住宅手当	新規	転居を伴う配置変更の有無に応じて支給される場合、同様の配置変更がある非正規にも同一の手当支給が必要
⑤夏季冬季休暇	新規	非正規にも正社員と同一の夏季冬季休暇の付与が必要
⑥褒賞	新規	「一定期間勤続した者」への褒賞は、非正規にも同様に付与する必要がある

補足：家族手当（配偶者手当）は就業調整の要因になりやすいため、働き方に中立的な制度への見直しも望ましいとされている。

項目	区分	改正のポイント
⑦賞与	内容追加	「労務の対価の後払い」「功労報償」等の目的が妥当する場合、 <u>相違に応じた均衡のとれた支給</u> が必要である旨を明確化
⑧福利厚生施設	内容追加	食堂・休憩室・更衣室の利用に加え、利用料金・割引率等の利用条件についても不合理な相違を禁止
⑨病気休職	内容追加	継続的な勤務が見込まれる非正規には、正社員と同様の休職期間中の給与保障が必要

実務上の留意点

- ・ 「正社員の待遇を引き下げて解消」は原則不可。非正規側の待遇改善による解消が基本的な考え方。
- ・ 定年再雇用後の有期雇用労働者についても「直ちに不合理でない」と当然に認められるわけではない。
- ・ 「正社員人材の確保・定着」という目的だけで、待遇差が直ちに正当化されるわけではない。
- ・ 無期雇用フルタイム労働者（勤務地限定・職務限定・短時間正社員等）も、均衡の考慮にあたってガイドラインの趣旨を踏まえるべき対象として整理された。

まとめ

安心して働き続けるためのチェックポイント



残業

36協定の締結・届出の有無と割増賃金の適正支払い



賃金

自分の時給換算額と地域別最低賃金の比較



待遇差

正社員との待遇差の説明が制度上でできているか（新9項目を含む）



情報収集

厚生労働省・都道府県労働局の最新情報の確認

制度変化の背景を理解し、自分の待遇・働き方を点検する視点を持ち続けることが、安心して働き続けるための第一歩です。