



2026年春闘 賃上げをめぐる動向

物価上昇と賃金引き上げについて

物価高騰対策として、賃金の大幅な引上げを実現すべく、春闘で**5%以上の賃上げが2年連続で実現**されました。しかしながら、実質賃金は依然マイナス傾向となっており、生活苦が続いています。今年も物価は**2%台の上昇**が見込まれていることから、労働組合側は、今年も**5%以上の賃上げ**、とりわけ中小組合では**6%以上の賃上げ**を目標に掲げています。労使において、賃上げに関しては「コスト増」ではなく「人への投資」という認識に立つこと、中小企業の賃上げを実現するには「**適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ**」を実現させることが必要であることについて一致しています。

経団連等の経営側は、**デジタル技術の活用等による業務の効率化、適切な労働時間管理、多様な人材の労働参加**のさらなる促進等を図る「働き方改革」の深化が必要であると主張しています。一方、連合等の労働側は、業績向上している大企業には、特に賃金原資を十分に確保し「**人への投資**」を充実させ、**労働分配率を見直すこと**を要求しています。

また、賃金引上げに対して、**最低賃金の引上げ**は十分に注目しておく必要があります。**最低賃金は、昨年も6%を超える大幅な引上げ**がなされましたが、今年も同様の措置が見込まれます。東京では時給は確実に**1,250円を超える**ことが見込まれることから、**月給制の最低額は20万円以上**となり、多くの中小企業に影響を及ぼすレベルとなります。単に非正規雇用の時給パートの賃金問題というより、正規雇用者の初任給に直接関係してきます。

選挙の公約で掲げられた食料品に関する消費減税の内容、時期等の動向も気になりますが、**事務所としては、賃金に関する動向は他の労働関係の動向と同様に、適時情報提供に努めて参ります。**

厚生・労働行政の状況について

本年においては、**4月の子ども・子育て支援金の導入**や、**7月の障害者法定雇用率の上昇**、**10月の社会保険加入対象拡大**と、より**福祉に重点を置いた改正**が予定されております。また、衆院選の結果を受けた行政運営においても、様々な労働法制の変革が推進されることを見据え、都度正確で分かりやすい情報提供に努めて参ります。

今後の事務所の取り組みについて

弊事務所として関与先の皆様の様々なご要望にお応えするために、職員一同今年も努力して参ります。

ご好評頂いております「あかつきセミナー」や、定期的な情報交換の場である「人事・労務情報交換会」を、今年も定期的に関催をいたします。

事務所日常業務の手続きを中心とした対応については「**迅速・正確に**」の方針を深め、**AI等の最新ツールを活用したDX化の推進**、地道なヒューマンエラー対策を継続・徹底して参ります。

これら重点的な取り組みをさらに強化し、皆様へのサービスの質の向上と役立つ情報の提供を職員一同図って参りますので、今年1年よろしくお願ひいたします。



障害者雇用の状況について

2025年12月、令和7年「障害者雇用状況の集計結果」が公表されました。民間企業の雇用障害者数は**70万4,610.0人**で、前年から2万7,148.5人（+4.0%）増加となり、**22年連続で過去最多を更新しています**。実雇用率は**2.41%**、法定雇用率達成企業の割合は**46.0%**で、それぞれ前年と同率でした。

産業別にみると、雇用されている障害者の数は、「農、林、漁業」以外の業種で前年よりも増加しており、産業別の実雇用率では以下の業種で法定雇用率（2.5%）を上回っています。

業種	実雇用率
医療、福祉	3.02%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.54%
生活関連サービス業、娯楽業	2.54%
複合サービス事業	2.54%

民間企業の法定雇用率は、2021年に2.3%、2024年に2.5%と段階的に引き上げられており、今年**2026年7月には2.7%となります**。今後も共生社会の実現や労働力の確保に向けて、障害者雇用のさらなる促進が図られていくこととなります。

一方で、昨今のニーズの高まりとともに、障害者雇用の「**代行ビジネス**」を巡る問題が浮上しています。具体的には、障害者を雇う企業に代わり、働く場や業務を提供する**代行事業者**が、農園での農作業など、企業の本業とは関係のない仕事に障害者を従事させているといったケースが挙げられます。こうした状況を受けて、厚生労働省は代行事業者の**運営指針**を作成する方針を固め、専門知識を持つスタッフの配置・育成や、障害者の仕事が利用企業の本業に役立つよう支援することを要請する内容が議論されています。また、利用する企業に対しても、利用状況の報告を求めることが検討されているようです。

2026年施行予定の法改正

子ども・子育て政策の強化における少子化対策に当たり、子ども・子育て支援法の改正が今年4月から施行されます。子ども・子育て支援金は、医療保険制度ごとに保険料が決められ、高齢者や企業を含む全世代・全経済主体から拠出し、実務上で被保険者および事業主に大きな影響があります。

2026年施行の、主な改正について必要な実務の留意点をお知らせします。



労働安全衛生法	工作物石綿事前調査者の事前調査の対象範囲拡大：特定工作物まで拡大 →発電設備、ボイラー等の工作物も資格者による石綿（アスベスト）の事前調査の対象となる。	2026.1
	高齢者の労働災害防止の推進：高齢労働者の労災防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とする。	2026.4
健康保険法	子ども・子育て支援金の徴収開始 ： 被用者保険の支援金率は一律0.23% →令和8年度医療保険加入者一人当たり支援金平均月額：200～350円 （令和10年度にかけて支援金率0.4%程度まで段階的に引き上げ予定）	2026.4
	健康保険の被扶養者認定における年収の判定方法： 労働契約で定められた賃金から見込まれる年収が130万円未満であることに変更 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等は、被扶養者の認定における年間収入には含まないこととなる。	
	高額療養費上限額引き上げ ：所得に応じて7～38%引き上げ	2026.8
厚生年金保険法	在職老齢年金の支給停止基準額引き上げ ：51万円→65万円へ引き上げ 基本月額（老齢厚生年金額）と総報酬月額相当額（賃金）の合計額が65万円を超えなければ老齢厚生年金は全額支給される。	2026.4
	社会保険加入対象拡大：月額8.8万円以上の賃金要件の撤廃	2026.10
女性活躍推進法	男女間賃金差と女性管理職比率の公表義務化拡大 ： 企業規模別に女性活躍に関する情報公開の内容が拡大される。 301人以上：女性管理職比率の項目が追加 101人～300人：男女間賃金差異及び女性管理職比率が追加	2026.4
障害者雇用促進法	障害者法定雇用率引き上げ ：法定雇用率 2.5%→2.7% 対象事業主範囲 40.0人以上→37.5人以上	2026.7



同一労働同一賃金ガイドライン見直し（案）が公表されました

厚生労働省は、労働政策審議会同一労働同一賃金部会からの報告を受け、非正規労働者の待遇を改善するために、**同一労働同一賃金ガイドライン**や**関係省令を改正**し、今年10月に施行する方針であることを明らかにしました。働き方改革関連法施行から5年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取り組みが進められていますが、依然として賃金格差がある状況であり、更なる取り組みが求められることとなる見込みです。

改正案では働き方改革関連法施行後の裁判例の蓄積を踏まえて、**退職手当**、**家族手当**、**住宅手当**などについての**原則的な考え方が追加**されました。

同一労働同一賃金ガイドライン見直し（案）より抜粋

【退職手当】メトロコマース事件最高裁判決を踏まえて追記

同判決で言及された退職手当の性質・目的等についてを留意すべき事項として記載

【家族手当】日本郵便（大阪）事件最高裁判決を踏まえて追記

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの家族手当を支給しなければならない。

【住宅手当】ハマキョウレックス事件最高裁判決等を踏まえて追記

住宅手当であって転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同じの転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの住宅手当を支給しなければならない。

また、労働者に対する待遇に関する説明義務についても改善を図る予定で、**雇入れ時の労働条件明示事項に待遇差の内容、理由や待遇を決定するに当たって考慮した事項の説明を求めることができる旨が追加**され、待遇差に関する説明方法については、「資料を活用し、口頭により説明する方法」、又は「説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」のいずれかとすることなどが指針で示される予定となっています。詳しくは以下をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/001642072.pdf>



「えるぼしプラス」創設予定 女性の健康支援へ新たな認定制度

女性の職業生活における活躍推進を定めた「女性活躍推進法」に基づき、既存の「えるぼし」「プラチナえるぼし」に加えて、本年4月1日から職場での女性の健康支援に取り組む企業を認定する制度として「**えるぼしプラス**」「**プラチナえるぼしプラス**」が創設されることとなり、この度、新たな認定マークが決定しました。新認定の要件としては、**女性の健康上の特性に配慮した休暇制度**や、**半日・時間単位の年休**、**時差出勤**、**在宅勤務**など柔軟な働き方を可能にする制度が求められ、また、方針の周知、健康に関する研修の実施、相談を受け付ける「**女性健康配慮担当者**」の選任など、組織的な取り組みが必要となります。既にえるぼしを取得されているお客様は取得を目指してはいかがでしょうか。あかつきが取得に対して支援させていただきます。

2026年の助成金・補助金について

昨年末に決定した政府の予算案をもとに、主に中小企業に向けた様々な補助金や助成金が用意されております。2026年も引き続き「**賃上げ**」と「**設備投資**」などを組み合わせた支援がさらに拡充されていく見込みです。すでに1月から申請が始まっているものもありますので、詳細をご確認のうえ是非ご利用ください。

<賃上げ支援助成金のパッケージ（厚労省）>

「**業務改善助成金**」は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を**30円以上引き上げ**、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

<例>

○事業場内最低賃金が980円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,070円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(=600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円

(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

2026年度概算要求額が**35億円**と、前年度当初予算の15億円から**20億円も増額**されています。

他にも厚労省の賃上げ支援助成金パッケージには、「**キャリアアップ助成金**・**働き方改革推進支援助成金**・**人材開発支援助成金**・**人材確保等支援助成金**」があり、どれも2026年に見直しや拡充が見込まれています。

<賃金引上げが要件や特例になる補助金>

「**中小企業成長加速化補助金**」は、売上高100億円を目指す中小企業による大胆な投資を支援するための補助金です。また、革新的な新製品・新サービス開発や海外需要開拓を目的とした設備投資を支援する「**ものづくり補助金**」や、小規模事業者が行う販路開拓やそれと一体の業務効率化の取り組みを支援する「**小規模事業者持続化補助金**」などにも賃金引上げに関する要件や特例があります。

産休・育休中等の公的給付金、社会保険料免除額を試算できるツールが公開されました

厚生労働省は、出産時や育児休業中に受け取れる給付金などの額をイメージしていただくために、**出産育児一時金や育児休業給付金等の金額を試算できるツール**を公開しました。

このツールはママの場合（出産する場合）とパパの場合両方の出産や育児に関する休業を取得した場合に、通常受け取ることができる給付金等の金額と要件を満たした場合に免除される社会保険料の金額を、各々の条件を入力した上で試算することができるようになっています。

各制度には要件（被保険者資格、勤務状況、休業期間等）があり、要件を満たさない場合には対象にならないこともあります。出産時や育児休業中の保障について概算額を知ることができ、休業を取得予定の従業員にお伝え頂くツールとして役に立つものと思われま。 <https://shussan.ikukyu-simu.mhlw.go.jp/>



産休・育休中の経済的支援 かんたん試算ツール

このツールは、出産時や育児休業中に受け取れる給付金などの額をイメージしていただくために、厚生労働省が公開しています。

ママの場合	パパの場合	
あなたの情報を入力してください		出産手当金：0円
子どもの出生日 <input type="text" value="yyyy/mm/dd"/>		出産育児一時金：0円
<small>※子どもが生まれる前の方は出産予定日を入力してください。</small>		育児休業給付金：0円
生まれる(た)子どもの人数 <input type="text" value="選択してください"/>		出生後休業支援給付金：0円
勤務地 <input type="text" value="選択してください"/>		社会保険料免除額：0円
給与形態 <input type="text" value="選択してください"/>		

女性特有の健康課題への対応 厚生労働省が実施マニュアルを公表

令和8年1月、厚生労働省は「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」を作成しました。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001634193.pdf>

本マニュアルは、「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」の報告書において、一般健康診断問診票に**女性特有の健康課題**（月経困難症、月経前症候群、更年期障害等）に関する質問を追加することが適当とされたことを受け、厚生労働省において、女性特有の健康課題を抱える個々の労働者と事業者を繋ぐ観点から、望ましい対応をとりまとめたものです。

女性の健康問診は、**女性特有の健康課題が業務によるものかどうか**、その関係性が明らかにされていない中であって、事業者健診の機会を活用し、労働者本人への気づきを促すことを目的とするものであり、任意に行われるものです。

女性の健康問診の主体は健康診断実施機関（以下、「健診機関」という。）であり、事業者ではありません。また、女性の健康問診の結果は、健診機関から事業者に直接提供されません。そのため、労働者からの申し出がない限り、女性の健康問診の結果やその結果に基づく専門医の受診状況を、事業者が把握することはありません。

しかし、健診機関における女性の健康問診によらず、労働者は、事業者に対して健康課題に関する相談をすることは可能であり、事業者には、労働者の健康課題に応じた適切な配慮が望まれます。

本マニュアルにおいては、労働者を支援するための準備として、**①基本方針の表明、②衛生委員会等による労使の十分な話し合い、③管理職及び全従業員に向けた研修の実施、④相談体制の整備、⑤支援制度の整備**を挙げています。

また、労働者からの相談対応や、健診機関との連携、個別の労働者に対する配慮の具体例も示されています。

経済産業省が公表した、「女性特有の健康課題による経済損失の試算（令和6年）」によると、女性特有の健康課題による経済損失は社会全体で年間約 3.4 兆円と推計されており、労働生産性の低下や自分の望むキャリアを諦める女性がいることは、女性だけでなく企業にとっても大きな損失となっています。

女性特有の健康課題は、個人の努力だけでは解決できないこともあり、職場の理解や、個々の状況に応じた適切な配慮が求められます。

現在、**労働力人口に占める女性の割合は 45%を超えており**、女性のさらなる活躍が期待される状況の中、女性の健康支援は欠かせない取り組みです。

「働く女性の心とからだの応援サイト」では、女性の健康課題に関する、具体的な企業の取り組みについて紹介されています。ご興味ございましたら、以下をご参照下さい。

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1
丸の内トラストタワーN館 17階
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711
<http://www.akatsuki-sr.jp>

