AKATSUKI

〒100-0005
千代田区丸の内 1-8-1　丸の内トラストタワーN 館 18 階
TEL:03-3213-0710　FAX:03-3213-0711
http://www.akatsuki-sr.jp

9月　令和８年 第 280 号

# あかつき News

## 最低賃金引上げの現状と企業が直面する課題

高市政権において最低賃金の全国平均 1,500 円の達成時期を「遅くとも 2030 年代前半できる限り早期に」と目標に掲げており、令和８年度においても最低賃金の大幅な引き上げが継続的に実施されている。

令和８年 10 月１日から、地域別最低賃金の全国加重平均は 1,177 円となる。これは令和７年度の 1,121 円から 56 円の引き上げとなるものである。過去最大の引き上げとなった令和７年度の 66 円と比較すると引き上げ幅は縮小したものの、国が示した目安である 55 円を上回る結果となった。

**令和８年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安**

| 区分 | 対象都道府県 | 金額 |
|---|---|---|
| A | 埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪 | 54 円 |
| B | 北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡 | 56 円 |
| C | 青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 | 56 円 |

東京都の 1,280 円が最高、宮崎県の 1,085 円が最低となり、その差は 195 円と、令和７年度の 203 円から縮小した。最高額に対する最低額の割合も 84.8%と 12 年連続で上昇しており、地域間格差は改善傾向にある。

一方、最低賃金の引き上げによる企業経営や雇用への影響も懸念される。特に地方では、賃金水準の高い隣県への労働力流出による人手不足の深刻化が指摘される一方で、最低賃金の低い地域へ企業が移転するケースもあり、地域間格差が必ずしも一方的な労働力流出につながるとは限らない。最低賃金の引き上げに伴い賃金改定が必要となる労働者の割合を示す「影響率」（都道府県別）は、従来の 20%前後から直近では 30～40%程度まで上昇しており、特に零細企業や地方で高くなっている。今後も大幅な引き上げが続けば、事業継続や雇用維持への影響が一層大きくなることが懸念される。

こうした中、中小企業団体からは、最低賃金の引上げを賃上げ促進のための重要な経済政策として位置づけることへの疑問も示されている。本来、最低賃金は「労働者の生計費」「類似の労働者の賃金」「通常の事業の賃金支払能力」の３要素を十分に考慮して決定されるべきであるという主張は、今日の中小企業を取り巻く状況からみても重要な指摘といえる。

また、中小企業団体からは、政府による中小企業の賃上げ支援策の充実を求める声も上がっている。政府は、「業務改善助成金」「ものづくり補助金」「省力化投資補助金」等の助成金・補助金による支援措置を講じているが、特に人手不足が深刻なエッセンシャル産業については、重点的な支援の実施が求められている。

今後、最低賃金の影響率が５割に近づけば、雇用維持が困難となることも想定される。労働者の処遇改善だけでなく、中小・零細企業の事業継続や雇用への影響も十分に考慮し、 必要な支援策と併せて最低賃金を決定していくことが求められる。

# 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）を公表

厚生労働省は、令和７年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（立入調査）の結果を公表した。始業直前や終業直後の 15 分間の労働時間管理や固定残業代制度の不適切運用、時間外および深夜労働の割増賃金未支払いが問題となった。適正な労働時間把握と賃金支払いの徹底を求め、違反企業には書類送検や是正勧告を行っている。

## 監督指導結果のポイント

１　令和７年に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、対象労働者数及び金額は以下のとおりです。(※1,2)

| | | |
|---|---|---|
| ⑴ | 件　　数 | 22,605 件（前年比 251 件増） |
| ⑵ | 対象労働者数 | 173,016 人（同　12,181 人減） |
| ⑶ | 金　　額 | 128 億 5,782 万円（同　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です。(※3)

| | | |
|---|---|---|
| ⑴ | 件　　数 | 21,731 件（96.1%） |
| ⑵ | 対象労働者数 | 167,828 人（97.0%） |
| ⑶ | 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まれます。
※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まれます。
※３　不払賃金が一部のみ支払われたものも含まれます。

全国の労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案件数の業種別内訳は、商業 4,701 件（20.8%）、製造業 4,370 件（19.3%）、保健衛生業 3,620 件（16.0%）となっていますが、上位３業種とその順位は、令和４年から４年連続で変化なしとなっている。

## 監督署による送検事例（令和７年）

### 事例１　労働者７名に定期賃金の全額を支払わなかった疑い

労働者から定期賃金の全額不払であるとの相談を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、定期賃金の全額が所定支払日に支払われていなかったことを確認したため是正勧告したものの、その後是正が図られなかったことから捜査を行い、その結果、**労働者７名に対し、定期賃金の全額（約 130 万円）を所定支払日に払っていなかった疑い**で、書類送検を行った。

**◆被疑事実　事業場（法人）及び事業主について**
**定期賃金を所定支払日に全額支払っていなかったこと**

**◆送検条文　最低賃金法第４条第１項**

※ 賃金を全く支払っていない場合には、労働基準法第 24 条違反(定期賃金不払)と最低賃金法第４条違反(最低賃金を下回る支払)の両方に該当しますが、特別法に当たる最低賃金法第４条違反により送検しています。

### 事例２　時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を支払わなかった疑い

労働者から時間外労働や深夜労働に対する割増賃金が支払われないとの相談を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、時間外労働の一部及び深夜労働の全部の割増賃金が支払われていなかったことを確認したため是正勧告したものの、その後是正が図られなかったことから捜査を行い、その結果、**労働者２名分の時間外・深夜労働に係る割増賃金（約 12 万円）の未払い容疑**により書類送検しました。

**◆被疑事実　事業場（法人）及び事業主について**
**時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を支払っていなかったこと**

**◆送検条文　労働基準法第 37 条第１項、第４項**
（時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金の未払い）

## 新入社員の早期離職・メンタルヘルス不調を防ぐ「相談しやすい職場つくり」

近年、多くの企業において「新入社員の早期離職」や「メンタルヘルス不調による休業・退職」が問題となっている。

株式会社マイナビが 2026 年卒の新入社員に対して実施した「新入社員の孤独感に関する実態調査」によると、「孤独感を感じたことがある」という回答は新入社員の約２割。また、「孤独を感じている人」は、「孤独を感じていない人」と比較すると、「働き甲斐を感じている人」が 23.9pt 低く、人間関係に関する不安や悩みを抱える傾向にあり、現在の会社での勤続意向が低くなっていることが報告されている。

| | 孤独を感じている人 | 孤独を感じていない人 |
|---|---|---|
| 働き甲斐がある | 59.7% | 83.6% |
| 対人関係の不安や悩み（最多の回答） | 業務中、忙しそうで質問しづらい（43.5%） | とくに人間関係の悩みはない（48.1%） |
| 現在の職場での勤続意向（最多の回答） | ３年以内（41.6%） | 10 年以上（31.1%） |

一方で、厚生労働省が８月に公表した令和７年「労働安全衛生調査（実態調査）」では、メンタルヘルス不調により１か月以上休業した従業員や退職した従業員がいた事業所の割合が 13.5%となり、前年に比べて 0.7pt 増加していることがわかりました。現在の仕事や職場に関して強いストレスと感じる事柄がある労働者の割合は 67.5%となっており、その内容は「仕事の量」「仕事の失敗、責任の発生」が最も多く 39.5%、次いで多いのが「対人関係」の 32.9%でした。厚生労働省は調査結果を踏まえ、**上司や先輩による相談対応や面談の重要性を指摘**しています。

これら２つの問題は、一見すると別々の問題のように見えます。しかし、新入社員の早期離職とメンタルヘルス不調による休業・退職という２つの課題には**「問題が大きくなる前に相談できる環境」を整えること**が求められている、という共通点があります。

相談しやすい職場づくりは、人材定着と心身の健康を支えるだけでなく、組織全体の成長を支える重要な基盤となるのです。

## 「残業時間 45 時間以内」一律抑制指導の見直し

日本成長戦略 2026 および経済財政運営と改革の基本方針 2026 において、2026 年９月１日から全国の働き方改革推進支援センターと労働基準監督署の対応を見直しする。法律上の残業時間の上限そのものの変更はなく、残業時間の数字だけで判断するのではなく、労使が 36 協定で合意した健康確保措置の実施状況を重視する方向へ運用を見直すとともに、中小企業向けの相談・支援体制を強化することとなる。

＜見直し強化＞

**1．36 協定に関する相談・支援を強化**

・全国の働き方改革推進支援センターに、36 協定や特別条項、柔軟な労働時間制度に関する専門相談窓口を設置。
・支援センターと労働基準監督署が連携し、企業を訪問して 36 協定締結などを支援するアウトリーチ型支援を実施。
・よろず支援拠点や商工会議所との連携を強化し、労務管理だけでなく経営課題も含めた相談対応を行う。

**2．労働基準監督署の指導方針を見直し**

・**時間外労働が月 45 時間を超えていることだけを理由に一律に削減を求める指導を見直す。**
・今後は、36 協定で定める労働者の健康・福祉確保措置が適切に実施されているかを重点的に確認し、その状況に応じて指導を行う。
・ただし、過重労働による健康障害のリスクが高い場合は、引き続き必要な指導を実施する。

＜企業対応＞

指導の重点が**「時間数」から「健康確保措置の実施状況」となる**ことで、今まで以上に以下の点が重要。

- **医師による面接指導の実施体制**
- **勤務間インターバルの確保**
- **代償休日、特別休暇の付与**
- **産業医、産業保健スタッフによるフォロー**

## 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」結果について

独立行政法人 労働政策研究・研修機構は、「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査及び「働き方に関するアンケート調査」の結果を発表した。

2024 年 10 月（51 人～100 人）の適用拡大では「できるだけ適用する」方針で調整した企業が６割となり、社会保険に加入した者が回避した者を上回る結果となった。社会保険に加入した主な理由としては「将来の年金額を増やしたい」が 30.4%と最多の結果となっている。

**【短時間労働者の働き方の変化】**

51～100 人規模の企業で働く短時間労働者のうち、16.8%が社会保険に加入しており、働き方にも変化が見られた。加入にあたっては、労働時間を延長した人（3.4%）や、労働時間を変えずに加入した人（13.4%）がいる一方で、適用を避けるために労働時間を短縮した人（10.9%）もみられた。また、約３割が今後の働き方を検討している状況である。

社会保険加入の主な理由は、将来の年金額の増加、労働時間の拡大、保険料負担の軽減であった。

**【企業の対応状況】**

社会保険適用拡大に伴う雇用・労務管理の見直しを行った（行う）企業は、51～100 人企業で 38.2%、101～500 人企業で 32.7%、501 人以上企業で 19.6%であった。

**【見直し内容の特徴】**

51～500 人企業では、社会保険適用を進めるために労働時間を延長する対応が６割超と最も多くみられた。一方、501 人以上企業では、適用対象となることを避けるために労働時間を短縮する対応が８割を占めており、企業規模によって対応傾向に違いがみられた。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
https://www.jil.go.jp/press/documents/20250908.pdf

## あかつき秋季セミナー開催のお知らせ

■ あかつき秋季セミナー

日時：2026 年１０月２３日（金）14：30～１７：30
会場：TKP 市ヶ谷カンファレンスセンターホール 8A
第１部：14：45～15：45

テーマ：「多様な人材の活躍を支える両立支援」

人材の多様化が進む中、企業には、疾病治療と仕事の両立だけでなく、育児や介護、障害などさまざまな事情を抱える従業員が能力を発揮できる環境整備が求められています。本講演では、多様な人材の活躍を支える両立支援の考え方や実践的な労務管理のポイントについて、最新の動向や具体的な事例を交えながら解説いただきます。

講師　アリルジュ株式会社　加藤　寛之　様

第２部：16：00～17：30
テーマ：「同一労働同一賃金ガイドライン」

令和８年 10 月１日に施行されるパートタイム・有期雇用労働者に関するルール改正により、「同一労働同一賃金ガイドライン」が見直されます。本講演では、ガイドライン改正の内容を踏まえ、不合理な待遇差の考え方や企業に求められる実務対応について、人事担当者向けに分かりやすく解説いただきます。

講師：水町　勇一郎教授(早稲田大学法学学術院・法学部教授)

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