



人事労務だより

2026

10

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
—職場におけるカスハラ防止措置—
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール



最新・行政の動き

残業抑制指導見直し 健康確保面を重点確認 厚労省

厚生労働省は9月から、特別条項付36協定の締結事業場に対しても時間外労働を一律に月45時間以内に抑えるよう求めてきた労働基準監督署の指導方針を見直しています。時間外・休日労働の時間数のみに着目して指導するのではなく、36協定で定めた健康・福祉確保措置の実施状況を重点的に確認し、把握した状況に応じて必要な指導を行っていきます。

各事業場における36協定の締結を支援するための体制も拡充しています。全国の働き方改革推進支援センターに、特別条項の締結や柔軟な労働時間制度の活用を支援する「専門相談窓口」を設置し、さらに、労基署の労働時間相談・支援班と同センターのチームにより、36協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援を展開します。

一律的な指導などをめぐっては、日本成長戦略や骨太の方針で見直しの必要性が指摘されてきました。「労基署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す」などと記載されていました。

◇職場を良くし、会社を良くし、家庭と日本を良くする◇

日本労務研究所／総合経営管理協会 <https://n-roumu.com/>

bestjob・3つの特許

仕事の標準化・ナレッジ&チェック <https://best-job.co.jp/>

動画 bestjob & エピソード <https://youtu.be/-lnK7nPfPtY>



ニュース

最賃 56 円引上げに 地賃審答申
平均時給は 1177 円

厚生労働省は、すべての都道府県で令和8年度の地域別最低賃金（時給）の改定額を答申したと発表しました。引上げ額は 54～65 円で、改定額の全国加重平均額は昨年度から 56 円上昇し 1177 円となります。上昇率は 5.0% です。56 円の引上げ額は、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降、昨年度に次いで 2 番目の大きさです。新しい最賃の発効予定日は 10 月 1 日～12 月 2 日で、10 月中に発効する地域が 37 都道府県を占めます。

地域別最賃は、中央最低賃金審議会が示した引上げ額の「目安」を踏まえ、各地方審議会の調査審議を経て決定しました。目安額は、東京など A ランクの地域が 54 円、福岡など B ランクと沖縄など C ランクの地域が 56 円としていました。

答申では、33 府県が「目安」を上回りました。引上げ額が最も大きいのは 65 円の佐賀で、目安を 9 円上回りました。以下、鹿児島が 64 円、高知と沖縄がともに 63 円などと続いています。

改定後の最賃最高額は東京の 1280 円で、最低額は宮崎の 1085 円です。最高額と最低額の差は現在の 203 円から 8 円縮まり、195 円となります。最高額に対する最低額の比率も 83.4% だったものが 84.8% に改善し、金額・比率面ともに地域間格差が縮小します。

（単位：円）

	改定額	引上額		改定額	引上額		改定額	引上額
北海道	1,131	56	石川	1,113	59	岡山	1,104	57
青森	1,090	61	福井	1,112	59	広島	1,141	56
岩手	1,090	59	山梨	1,113	61	山口	1,101	58
宮城	1,098	60	長野	1,117	56	徳島	1,103	57
秋田	1,090	59	岐阜	1,121	56	香川	1,092	56
山形	1,092	60	静岡	1,154	57	愛媛	1,093	60
福島	1,094	61	愛知	1,195	55	高知	1,086	63
茨城	1,136	62	三重	1,143	56	福岡	1,114	57
栃木	1,125	57	滋賀	1,136	56	佐賀	1,095	65
群馬	1,120	57	京都	1,180	58	長崎	1,087	56
埼玉	1,196	55	大阪	1,231	54	熊本	1,092	58
千葉	1,195	55	兵庫	1,172	56	大分	1,096	61
東京	1,280	54	奈良	1,107	56	宮崎	1,085	62
神奈川	1,279	54	和歌山	1,101	56	鹿児島	1,090	64
新潟	1,108	58	鳥取	1,090	60	沖縄	1,086	63
富山	1,119	57	島根	1,092	59	加重平均	1,177	56

成長投資向けガイド
賃上げ十分ない逆説受け 経産省

経済産業省は、足元で企業の業績・株価が上昇する一方、成長投資の拡大や持続的な賃金上昇に十分に結び付いていない「新たなパラドックス」が生じているとして構造的な課題解消に向けた「成長投資ガイダンス」をまとめました。賃上げを含んだ成長投資拡大を求めています。

成長投資拡大に当たっては、今後の労働供給制約社会において、賃上げは単なる分配政策ではないと強調。人材を惹き付け、生産性向上投資を促す「供給力強化政策」そのものであり、「成長戦略の起点」になると位置付けました。企業には、現状維持に留まらない生産性向上や事業再編に取り組み、収益力の底上げ、賃上げにつながる好循環を広げることが期待されるとしています。

投資が進まない背景は、赤字のセグメントへの投下資本が多いと分析しました。低収益の事業への投資が固定化され、成長領域への資源配分が十分に進んでいないとしています。同ガイダンスについて赤沢亮正経済産業大臣は「普及を通じて果敢な成長投資を促し、賃上げを含む成長投資を後押ししていきたい」としました。

ペットの犬猫も忌引休暇対象に
製薬大手

ドイツを本拠地とする製薬会社「ベーリンガーインゲルハイム」の日本法人 3 社は、有給の忌引き休暇の対象を自宅で飼育する犬・猫（ペット）まで拡大しました。ペットを家族として扱う従業員の価値観を尊重するもので、同年度内で最大 3 回、各 1 日取得可能としました。

日本ベーリンガーインゲルハイム㈱（東京都品川区）など日本法人 3 社の正社員と契約社員を対象に導入します。これまでも年次有給休暇を利用して喪に服す社員はいましたが、忌引き休暇に含めることで、社員のエンゲージメント向上などにつなげるのが狙いです。単身赴任中の社員についても適用します。



雇用調整助成金特例を実施へ 計画届事後提出認める 熊本地震

厚生労働省は7月28日に発生した令和8年熊本地震に伴う雇用調整助成金の特例措置を実施します。地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小する事業主を対象とするもので、休業や教育訓練などの初日が7月28日～来年1月27日の場合に適用します。生産指標の確認期間の短縮や、雇用量要件の撤廃などを行います。休業などの計画届の事後提出も認めます。

全国の事業所を対象とし、売上高など生産指標の確認期間を最近3カ月から同1カ月に短縮するほか、直近3カ月の労働者・派遣労働者数の平均値が前年同期比で5%超かつ6人以上増加していても助成対象とします。事業所設置後1年未満の事業主の場合も助成します。通常、休業などの実施前に必要となる計画届については、事後提出を可能とします。

熊本県内の事業所には追加措置を講じます。休業などの一方で所定外労働を行わせた場合に、休業などの延べ日数から所定外労働時間分を控除する残業相殺ルールを撤廃します。さらに、教育訓練の状況に応じて助成率を引き下げる取扱いも取りやめます。



送検

積み上げた荷袋の崩壊防がず送検 大船渡労基署

岩手・大船渡労働基準監督署は、労働者が崩壊したフレコンバッグの下敷きになって死亡した労働災害に関連して、プラスチック製品製造業者と同社安全管理者を労働安全衛生法第21条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで盛岡地検一関支部に書類送検しました。ロープで縛ったり、網を張ったりするなど、積み上げてあったフレコンバッグの崩壊等防止措置を講じなかった疑いが持たれています。

災害は今年4月27日、同社の工場内で発生しました。労働者がフレコンバッグの棚卸作業を行っていたところ、フレコンバッグが崩壊し、下敷きとなりました。同労基署によると、フレコンバッグにはプラスチック原料のペレットなどが入っており、流動的で崩れやすい状態でした。重さは1袋当たり約200～800キログラムで、約1メートルの高さがありました。災害発生当時、3段積み上げられていました。

監督指導動向

8割超に違反発覚 トラックなど監督指導で 厚労省

厚生労働省は、トラック、バス、タクシーなど自動車運転者を使用する事業場に対して令和7年に実施した監督指導などの結果を明らかにしました。8割を超える事業場で、違法な時間外労働や割増賃金の不払いなどの労働基準関係法令違反が発覚し、是正勧告を行いました。重大・悪質な違反により送検したのは前年比8件増の67件で、2年連続で増加しています。

全国の労働基準監督署が計4123事業場へ監督指導を実施し、そのうち81.2%の事業場で法令違反を確認しました。

項目ごとの違反率をみると、36協定の範囲を超えた時間外労働に従事させるなど「労働時間」が39.3%に上りました。次いで、「割増賃金の支払い」が19.7%、「労働時間の状況の把握」が6.3%となっています。

改善基準告示に違反していたのは2188事業場で、監督対象の53.1%を占めていました。項目別の違反率は、最大拘束時間（1日の拘束時間）が40.2%と最も高くなっています。そのほか、「休息期間」が28.3%、「総拘束時間」（1カ月または年間の拘束時間）が27.4%、「連続運転時間」が20.9%と続いています。1カ月の拘束時間が労使協定で定めた時間（302時間）を超えているトラック事業者などに是正勧告を実施しました。

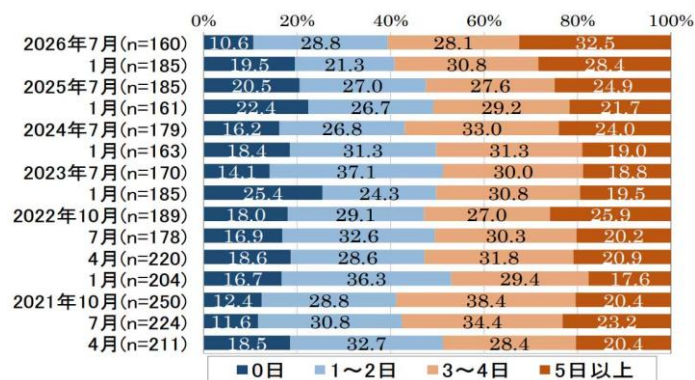
調査

「オフィス回帰」が拡大 働く人の意識に関する調査（日本生産性本部）

公益財団法人日本生産性本部が20歳以上の日本の企業・団体に雇用されている者1,100人を対象に行った調査で、テレワークの実施率は前回調査（2026年1月調査）の15.4%から14.5%に減少し、過去最低となりました。新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが5類に移行して以降の実施率平均は15.4%となりました。

テレワーク実施者に対し、週の出社日数を尋ねました。「5日以上」は4.1ポイント増え、過去最多となる32.5%に上りました。「3～4日」は28.1%（前回調査比2.7ポイント減）、「1～2日」は28.8%（同7.5ポイント増）、「0日」は10.6%（同8.9ポイント減）でした。「0日」は過去最低となっています。「オフィス回帰の動きが数値の上でも裏付けられた」と分析しています。

直近1週間（営業日ベース）の週当たり出勤日数



テレワーク実施者を対象に、今後のテレワークの実施意向を調査したところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計は80.0%でした。前回調査から3.1ポイント増加しています。

実務に役立つQ & A

育児時間は対象外か 2歳までの時短給付

Q

出産後比較的早期に復帰した従業員がいます。所定労働時間を短縮して賃金が減額されると、雇用保険の育児時短就業給付が受けられますが、労基法に基づく「育児時間」を取得した場合については対象外なのでしょうか。

A

育児時短就業給付金は、雇用保険の被保険者が、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して賃金が低下するなど、一定の条件を満たした場合に支給されます（雇保法61条の12）。

給付金の対象となる育児時短就業は、「事業主が講じた週の所定労働時間を短縮する措置」を指します。短縮時間の上限・下限は設けられておらず、育児法に基づく所定労働時間の短縮措置には限られません。

1歳未満の子を育てる女性は、育児時間を請求することが可能です（労基法67条）。8時間勤務の想定で、使用者に対して、1日2回それぞれ30分ずつ与えるよう求めています。

雇用保険の被保険者が、労基法の育児時間を取得した場合ですが、「育児時間を利用した就業を育児時短就業として取り扱う」としています（雇用保険業務取扱要領）。タイムカード等において、念のため育児時間と遅刻早退等を分けておくのが良いでしょう。

身近な労働法の解説 ―職場におけるカスハラ防止措置―

改正労働施策総合推進法 33 条では、職場におけるカスタマーハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

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、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です。

1. 事業主の防止措置

（1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ①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・啓発します。
- ②カスタマーハラスメントの内容およびあらかじめ定めた対処の内容（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）を、労働者に周知します。



（2）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知します。
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにします。

（3）事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認します。
- ⑥事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行います。
- ⑦再発防止に向けた措置を講じます（事実確認ができなかった場合も含みます）。

（4）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

- ⑧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します。

（5）そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為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、労働者に周知します。
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発します。

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

2. その他望ましい取組みの内容

カスタマーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るための研修等や、労働者が顧客等への理解を深めるための必要な取組みを行うことが望ましいとしています。

また、労働者や労働組合等の参画を得つつ、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることや、業種・業態等の状況に応じた必要な取組みを進めること、他の事業主が雇用する労働者に対してカスタマーハラスメントを行ってはならない旨の方針を示すことが望ましいとしています。

今月の実務チェックポイント

最低賃金改定への対応

地域別最低賃金は例年秋に改定されます。改定額と発効日は都道府県ごとに異なるため、事業場所在地を管轄する都道府県労働局の公表内容を確認しましょう。

今月は、改定に際して必ず確認したい3つのポイントを紹介します。



1. 時給換算方法を確認する

- ・月給制の場合の時給換算の基本

(月給－最低賃金の対象外となる手当) ÷ 1カ月平均所定労働時間

※特定最低賃金の対象業種については、地域別最低賃金と特定最低賃金のうち、高い方の金額が適用されます。

※1カ月平均所定労働時間は、原則として「年間所定労働日数×1日の所定労働時間÷12カ月」により算出します。フルタイムと短時間勤務などといったように、勤務区分や年間休日数が異なる場合は、労働者ごとまたは勤務区分ごとに確認します。

上記の計算式で、地域別最低賃金額を下回っていないか確認します。

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金（対象外となる手当）を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

2. 月給者も最低賃金を確認

月給制の従業員も時間給に換算した額が最低賃金以上となっているか確認が必要です。

所定労働時間が長い、初任給を据え置いたままにしている、昇給を長期間行っていない場合は、最低賃金を下回るケースがあります。

特に、最低賃金に近い賃金で雇用している労働者、長期間賃金を改定していない労働者、固定残業代を含む月給制労働者、職務・雇用区分を変更した労働者については、重点的に確認しましょう。

3. 固定残業代の取扱いに注意

固定残業代制度を採用する場合は、通常の賃金部分と固定残業代部分を明確に区分し、固定残業代の金額、対象となる時間外労働等の範囲・時間数等を、就業規則・賃金規程に定めるとともに、労働条件通知書等により労働者に明示することが重要です。

固定残業代として明確に区分された部分は、最低賃金との比較対象には算入しません。固定残業代を除外した基本給および最低賃金の算入対象となる諸手当の合計額を1カ月平均所定労働時間で除し、時間額に換算したうえで、適用される最低賃金額以上となっているか確認します。

まとめ

確認の結果、時間額換算した賃金が改定後の最低賃金額を下回る場合は、発効日以後の賃金が新しい最低賃金額以上となるよう、賃金を改定します。あわせて、労働条件通知書、雇用契約書、就業規則・賃金規程、求人票および給与計算システムの設定も見直しましょう。

助成金情報

人材開発支援助成金 一人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）改正

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対し、職務に関連する専門的な知識・技能を習得させるための職業訓練等を計画的に実施した場合に、その訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

「人への投資促進コース」には、デジタル人材・高度人材の育成、定額制（サブスクリプション型）研修、自発的な職業能力開発のほか、労働者が長期間（30日以上）仕事を離れて教育訓練を受けるための長期教育訓練休暇制度が設けられています。

令和8年4月の改正により、長期教育訓練休暇制度において、以下の要件を満たした中小企業事業主に対して「賃金助成」や「経費助成」の助成額とは別に、「新規採用助成」および「職務代行助成」の助成額を追加で支給します。



【事業主の要件】

長期教育訓練休暇制度における「経費助成」の対象となる中小企業事業主であることに加え、以下の要件が必要

1. 新規採用助成

- ①その雇用する被保険者に対し、有給の長期教育訓練休暇を取得させた事業主であること
- ②被保険者の業務を処理するために、新たに必要な労働者を雇い入れ、または、新たに労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に長期教育訓練休暇を取得させた事業主であること
- ③代替要員として、次のいずれにも該当する者を確保した事業主であること
 - ・長期教育訓練休暇取得者と原則として同一の事務所および部署で勤務し、業務を代替する者であること
 - ・所定労働時間が長期教育訓練休暇取得者の2分の1以上であること
 - ・長期教育訓練休暇取得者の、長期教育訓練休暇取得の最初の適用日以前1カ月より後に雇用契約（派遣契約）の始期があること

2. 職務代行助成

- ①長期教育訓練休暇取得者の従事する業務を、他の労働者に代替させていること（業務代替者は複数人でも構わない）
- ②業務分担を明確にし、上司等から代替業務の内容、賃金について、面談により説明していること
- ③代替業務に対応した賃金制度（例：業務代替手当）を業務代替期間の開始日までに労働協約または就業規則に規定し、実際に賃金が1万円以上増額していること

【助成率・助成額】

新規採用助成（業務代替期間に応じ）	
30日以上90日未満	27万円
90日以上180日未満	45万円
180日以上	67万5000円
職務代行助成	
業務を代行する労働者に支給した手当等の75%（月の上限16万円）	

長期教育訓練休暇の取得を認めたいものの、「その間の仕事を誰が担当するのか」という問題は、特に人員に余裕のない中小企業にとって大きな課題です。今回の改正は、こうした企業側の負担にも着目したものとと言えます。

【手続の流れ】

事業内職業能力開発計画を作成するなど必要な体制を整備し、長期教育訓練休暇制度を就業規則等に定めます。

その上で、所定の制度導入・適用計画等を管轄労働局に提出し、計画に沿って対象労働者に長期教育訓練休暇を取得させます。

新規採用助成を利用する場合には代替要員の採用を、職務代行助成を利用する場合には業務代替者への手当の支給等を適切に行い、所定の要件を満たした後、支給申請を行います。

＊ 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）」のご案内等をご参照ください。

今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 9月分の社会保険料の納付 ● 9月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働保険料（第2期分）の納付（延納申請をした場合） ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、7～9月分）	● 全国労働衛生週間 ● 年次有給休暇取得促進月間 ● 健康強調月間 ● 高年齢者雇用支援月間 ● 中小企業退職金共済制度加入促進強化月間 