



□ 2026年7月1日から民間企業の障害者法定雇用率引き上げ

【変更内容】

民間企業の法定雇用率 (現行)2.5% → (7月～)2.7%

対象事業主の範囲 40.0人 → 37.5人

【対象となる事業主】

常用労働者(週30時間以上勤務)の人数に、20時間以上30時間未満の短時間労働者(0.5人として換算)の人数を加えて37.5人以上になった場合対象となります。

□ 2026年10月1日施行 パート・有期労働法施行規則改正

2026年10月1日施行・適用として、パート・有期法施行規則が改正されるとともに、同一労働同一賃金ガイドラインが改正されました。改正点のうち、雇入れ時の労働条件明示事項の追加についてご注意ください。

労働条件の明示については、労働基準法第15条で定められているものですが、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート・有期法)において、パート・有期法に定める短時間労働者については、以下の項目も明示が求められています(パート・有期法施行規則第2条)。

- 1.昇給の有無
- 2.退職手当の有無
- 3.賞与の有無
- 4.雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

今回の改正により、これらの項目に加え、新たに以下の項目が追加されました。

- 待遇の相違等に関する説明を求められることができる旨

10月の施行に備えて、通知書の雛形を変更するとともに、説明を求められたときの対応を再確認しておきましょう。

□ ストレスチェック 全事業場での実施義務化 2028年4月で決定

厚生労働省は、ストレスチェックの実施義務の対象拡大の施行日を令和10年4月1日とする政令案について労働政策審議会に諮問し、「妥当」との答申を受けました。円滑な施行に向けて、実施マニュアルの周知や、地域産業保健センターにおける支援体制の整備などを進める考えです。

実施義務の対象拡大は、昨年5月公布の改正労働安全衛生法および作業環境測定法に盛り込まれました。施行日は政令で定める公布後3年以内の日とされていました。改正法では、新たに50人未満の事業場に対し、ストレスチェックの実施のほか、高ストレス者への医師の面接指導と就業上の措置の実施を義務付けました。

厚労省では、50人未満の事業場でも適切にストレスチェックが行われるよう、実施時の留意事項を示した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を2月に公表しました。

同マニュアルでは、労働者のプライバシー保護の観点から、外部機関への委託による実施を推奨しています。事業者が実施時期と対象者などを決定したあと、実施時期に委託先が調査票を配布・回収するとしました。

その際、労働者が戸惑わないよう、事業者が選定した自社の実務担当者が、実施時期や委託先外部機関名、調査票の配布・回収方法、受検勧奨の方法などを社内で予告しておく必要があるとしています。

□ 高額療養費制度に年間上限新設 改正健保法施行令

厚生労働省は、医療保険の高額療養費の月間算定基準額の見直しと年間上限の新設を柱とする健康保険法施行令の改正案を明らかにしました。今年8月から1人当たり医療費の伸びに応じて月額負担上限額を引き上げ、併せて、新たに年間負担上限を設定します。70歳未満の年間上限は、年収約770万円未満で53万円、年収770万～1160万円で111万円などとなります。

9年8月以降は、応能負担の観点から所得区分を細分化することになっています。

改正政令案については、7月6日までパブリックコメントを実施しています。

□ 71.3%の中小企業で賃上げ 深まる苦しい状態

今春も多くの中小企業で賃上げが行われましたが、ここ数年のベースアップ等で賃上げ疲れが出ていることに加え、中東情勢の悪化による先行き不透明感の進展などのマイナス要因も見られます。そこで日本商工会議所および東京商工会議所が公表した「中小企業の賃上げ・賃金改定に関する調査」(2026年6月8日発表)の集計結果に基づき、中小企業の賃上げ動向と人事政策への影響をまとめてみます。

(1)賃上げ実施企業は7割超、企業の「賃上げ定着」が鮮明に

本調査において、2026年度に「賃上げを実施済」または「実施予定」と回答した企業は全体の71.3%に達し、前年度(69.6%)に引き続き高水準を維持しています。正社員の具体的な賃上げ額は全体平均で11,366円、賃上げ率は4.01%となり、中小企業においても賃上げの動きが定着している実態が伺えます。

(2)背景にある「防衛的賃上げ」の高止まりと人材確保の危機感

一方で、その内実をみると中小企業の苦しい状況が浮き彫りになっています。賃上げを実施・予定している企業のうち、業績の改善が伴わないものの賃上げに踏み切る「防衛的な賃上げ」を行う企業は60.9%に達し、依然として高止まりしています。防衛的賃上げに踏み切る理由としては、「物価上昇への対応」(68.2%)と「人材の確保・採用」(66.7%)が約7割を占めています。ここから、業績が向上していなくとも、深刻な人手不足への危機感や従業員の生活防衛のために、賃上げを行わざるを得ないという中小企業の厳しい状況が読み取れます。

(3)企業規模および地域・業種間における格差の拡大

注目すべきは、企業規模による「格差」の拡大です。従業員20人以下の「小規模企業」における賃上げ実施予定の割合は59.9%に留まり、全体平均(71.3%)に比べて11.4ポイントも低くなっています。また、小規模企業の賃上げ額は9,170円、賃上げ率は3.38%と、全体平均を大きく下回る結果となりました。さらに、小規模企業における防衛的賃上げの割合は66.3%と全体を上回って急増しており(前年比3.5ポイント増)、規模が小さい企業ほどより深刻な経営圧迫に直面しています。

(4)経営者・人事担当者が進めるべき今後の実務対策

賃上げを見送った企業の理由としては「売上の低迷」(55.0%)や「原材料費等のコスト負担増」(40.3%)が上位を占めています。現場の自由回答からも、「人件費の価格転嫁が難しい」という悲痛な声が多く挙がっています。以上の状況から、今後、経営者や人事担当者が取り組むべき対策としては以下のような事項が挙げられます。

1. 適正な価格転嫁の交渉支援・環境整備: コスト上昇分を取引価格へ反映させるため、原価計算の見える化とパートナーシップ構築を進める。
2. 生産性向上のための環境整備: 賃上げ原資を確保するため、業務効率化を推進する。その際、助成金制度などの活用も検討できる。
3. 人事制度の見直し: 賃上げによって多くの企業の賃金制度に不具合が生じていることから、賃上げ時代を前提とした賃金設計が求められます。

情報室 有給の病気休暇付与と年次有給休暇5日付与義務について

Q: 年次有給休暇は入社から6カ月後に付与しています。それまでの半年間について、年休を前倒し付与するのではなく、病気など用途を限定した有給休暇の付与を検討中です。仮に10日以上病気休暇を与えた場合でも、付与日から年5日の年休の確実な取得義務が生じますか。

A: **法定外休暇を10日以上与えても年次有給休暇5日付与義務の対象とならない**

使用者は、法定年休が年10日以上付与される労働者に対し、うち5日について、自ら取得した分を除き、付与日(基準日)から1年以内に時季を指定して取得させなければなりません(労基法39条7項)。基準日は法律どおりの場合、最初は入社から6カ月後で、以後同日から1年おきとなります。基準日の前倒しも認められていますが(平6・1・4基発1号)、法定年休の付与日数が合計10日に達した時点で5日の時季指定義務が発生することになります。

義務の対象となるかどうかは、同条1~3項の法定年休の日数で考えます。このため、病気休暇など企業独自の法定外年休が10日以上付与されても、時季指定義務の対象とはなりません(厚労省Q&A)。逆に、法定外休暇を取得させたとしても、取得義務の5日にもカウントされないこととなります。質問の場合は入社から6カ月後に時季指定義務が発生します。