



□ 最低賃金「遅くとも 2030 年代前半に 1,500 円達成」

厚生労働省は中央最低賃金審議会を開催し、その中で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました。政府は 2020 年代 に全国平均 1,500 円の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続するとしていましたが、6月 30 日にまとめられた骨太の方針 2026 原案では「遅くとも 2030 年代前半できる限り早期に全国平均 1,500 円を達成する」と目標に追加しました。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

仮に目安どおりに各都道府県で上げが行われた場合の全国加重平均は 1,176 円となります。この場合、全国加重平均の上昇額は 55 円(昨年度は 66 円)となります。また、引上げ率に換算すると 4.9%(昨年度は 6.3%)となります。

【答申のポイント】

(ランクごとの目安)

各都道府県の引上げ額の目安については、Aランク 54 円、Bランク 56 円、Cランク 56 円。

(参考)各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県	引上げ額
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

□ 7 割が柔軟な労働時間制度の実現求める—— 日商調査

日本商工会議所は、中小企業の働き方改革に関する調査結果を公表。約8割(81.0%)の企業が正社員の月平均の時間外労働時間を「20時間未満」と回答しました。一方で、月間の時間外労働が最も多い正社員が「45時間以上」の企業が約4分の1(25.9%)、同45時間を超えた回数が「5回以上」の従業員がいる企業が約1割(11.07%)など、特定の人材に負担が偏る傾向もみられました。中でも、天候や取引先からの要請など多律的な事象から業務が増大する場合の対応は、人材の代替が困難だとして、約7割(72.6%)の企業が「変形労働時間制をはじめとする繁閑や予期せぬ業務に対応できる柔軟な労働時間制度の実現」を求めています。調査は令和8年4月に実施し、中小企業1724社の回答を得ました。

□ 在留外国人の約3割「給料が低い」と回答

出入国在留管理庁は、令和7年度の在留外国人に対する基礎調査結果を公表しました。それによると、仕事の困りごとは「特にない」(54.2%)を除くと「給料が低い」(29.1%)が最も多く、次いで「休みがとりにくい」(7.4%)、「労働時間が長い」(6.6%)の順となりました。「給料が低い」は調査を始めた令和2年度以降、最多が続きます。差別を受けた場面は前年度に引き続き「家を探す時」(19.4%)が最多。「仕事をしている時」(17.5%)、「仕事を探す時」(13.2%)と続きました。調査は令和7年10月～11月に18歳以上の中長期在留者及び特別永住者計2万人を対象に実施し、有効回答は8874件。

□ 骨太の方針2026 閣議決定 (抜粋)

● 実質賃金/最低賃金の引上げへの対応

2029 年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム(社会通念)として我が国に定着させる。最低賃金については、2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標(「経済財政運営と改革の基本方針 2025」)の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続し、労働生産性の継続的な向上を図ることで、遅くとも 2030 年代前半できる限り早期に全国平均 1,500 円を達成する。

● 医療・介護・保育・福祉等における人材確保と賃上げの対応

令和8年度診療 報酬改定、介護・障害福祉サービス等報酬改定による賃上げ措置、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善を着実に実施するとともに、今後の経済・物価動向等も踏まえつつ、2027 年度以降も医療・介護・保育・福祉等分野の現場職員の他職種と遜色のない処遇改善を推進する。

● 労働時間法制改革——夏以降、労働政策審議会で議論

- ・裁量労働制:健康確保・長時間労働防止・適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、対象の在り方の見直しを検討
- ・変形労働時間制:他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間・予見可能性の確保にも留意しつつ検討
- ・連続勤務規制・勤務間インターバル制度の法的位置付け
- ・「つながらない権利」の在り方
- ・副業・兼業に当たっての健康確保
- ・テレワークの活用促進

情 報 室 退職時の年次有給休暇

Q: 退職が決まった社員から、未消化分の年次有給休暇を退職の日まで一括して取得したいとの申し出がありました。しかし、当該期間は会社の繁忙期であり、年次有給休暇を取得してしまうと人手が足りず、事業の正常な運営に支障をきたすことが明らかなです。

時季変更権(労基法39条5項但し書)を行使し、年次有給休暇の取得を拒否することはできるのででしょうか。

A: 使用者の時季変更権の行使は、労働者が指定した日に年次有給休暇を取得できなくとも、他の時季に取得することができる等いう前提です。しかし、労働者は退職の日まで年次有給休暇を一括して取得したいと申し出ている場合、他の時季に取得できる可能性がないため、時季変更権の行使ができないものと考えられます。

【対応策】

退職前が繁忙期に当たる、引継ぎを行ってもらう必要があるなど、退職直前に一括で年次有給休暇を取得されることに支障がある場合、対象が一定程度前にわかっている場合には、繁忙期や引継ぎの必要性を見越し、労働者との間で、退職日を調整する、年次有給休暇の取得日を調整するということが考えられます。

この際、必要な業務を行ってもらったうえで、退職日までに消化することができなかった年次有給休暇を買い取ることは可能です(年次有給休暇の買い上げを予約し、これに基づいて年次有給休暇を与えないとすることは違法とされていますが(昭和 30.11.30 基収 4718 号)、結果的に未消化となった年次有給休暇の買取は可能とされています)。

退職する労働者にとっては、任意での年次有給休暇の一括取得の希望の取り下げを求められるのみでは、受けるメリットがありません。一方、必要な業務を行うことを前提とした未消化の年次有給休暇買取については、労働者にも一定のメリットがありますので、退職を予定する労働者との調整に際しては、必要に応じ提案をすることもご検討いただくとよいかと考えられます。