



<目次>

令和8年7月号

1. 令和9年大卒求人初任給（労働新聞社調べ）
2. 令和7年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」について
3. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

1. 令和9年大卒求人初任給（労働新聞社調べ）

労働新聞社は、令和9年3月卒業見込みの大学生を対象にインターネットなどで公開されている求人初任給の水準調査を実施しております（2026.6.12労働新聞ニュースより）。詳細は以下のとおりです。

業種・職種別の大卒平均初任給

（単位：円）

業種	技術系	事務・企画系		営業職
		総合職	一般職	
建設・不動産	286,307	300,211	260,308	284,240
メーカー	270,476	264,608	230,866	251,300
金融・保険	その他 サービス 277,526	280,705	238,900	その他 サービス 289,778
IT・情報処理		289,943	-	
商社・卸売		288,642	230,735	
運輸・倉庫		270,982	221,117	
流通・小売		253,884	※2社以下の ため表示せず	
その他		276,214		
計	279,078	279,949	233,662	273,460

同一企業による令和8年卒の募集額との比較では1万2,341円増加し、75%もの企業が初任給の引き上げを実施しています。世間相場をご確認いただき、優秀な人材を獲得するための採用戦略へご活用ください。

2. 令和7年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」について

令和8年5月27日、令和7年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」が公表されました。令和7年における職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）は、**1,803人**（前年比546人・約**43%増**）であり、統計開始以来最多となりました。また、熱中症による**死亡者数は19人**（前年比12人・約**39%減**）でした。

職場における熱中症による死傷災害の推移（2016年～2025年）

（人）

2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
462	544	1,178	829	959	561	827	1,106	1,257	1,803
(12)	(14)	(28)	(25)	(22)	(20)	(30)	(31)	(31)	(19)

※（ ）内の数値は死亡者数であり、死傷者数の内数である。

厚生労働省では、令和7年6月1日に施行された労働安全衛生規則第612条の2に基づき、職場における熱中症の重篤化防止対策の徹底を求めています。

具体的には、

- ①熱中症のおそれがある作業者を早期に発見するための連絡・報告体制の整備
- ②作業離脱、身体冷却、救急要請等を含む重篤化防止措置の手順書の作成
- ③これらの体制・手順を関係作業員へ確実に周知しておくことが必要です。

あわせて、令和8年3月策定の「職場における熱中症防止のためのガイドライン」等を踏まえ、作業場の湿球黒球温度（WBGT値）を把握し、その値に応じた適切な予防措置を講じること、また、糖尿病・高血圧症など熱中症発症リスクの高い疾病を有する労働者については、医師等の意見を踏まえ、就業場所の変更や作業転換などの配慮を行う必要があります。

これらの取組みにより、職場における熱中症災害の未然防止と、発生時の重篤化防止を図る観点から、改めて社内で周知徹底を行うことが重要です。

3. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

2026年10月1日より「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が改正施行されます。改正の主な内容は、①退職手当・家族手当・住宅手当・夏季冬季休暇・褒賞・無事故手当等の待遇のガイドラインへの追加、②賞与に関する記載の充実、③正社員の待遇引き下げによる格差は正手法の明確な否定、④無期雇用フルタイム労働者の項目の新設の4点です。本号では「賞与・退職手当・無事故手当・家族手当」の具体的な改正内容をまとめていきます。

1. 賞与

(ガイドライン改正点)

待遇の性質および当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質および目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質および当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情も無い場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものにあたりうることに留意すべきである。

(解説)

正社員だから「支給する」、短時間・有期雇用労働者だから「支給しない」というような雇用形態によって支給の有無が決定されることは不当であると判断されます。

賞与は、「賃金後払性格」、「功労褒賞」、「生活費の補助性格」、「労働者の労働意欲の向上といった勤労奨励的な性格」などの様々な性質、目的が含まれるものです。会社におけるボーナスの性質や目的を振り返って、必要に応じて短時間・有期雇用労働者に対しても性質や目的に沿ったバランスを検討し、それに沿ったボーナスを支給する必要があります。

2. 退職手当

(ガイドライン改正点)

退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにも関わらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる者の相違に応じた均衡の取れた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものにあたりうることに留意すべきである。

(解説)

正社員だから「支給する」、短時間・有期雇用労働者だから「支給しない」というような雇用形態によって支給の有無が決定されることは不当であると判断されます。

退職手当には、「賃金後払性格」、「功労報償性格」が主な性質であると考えます。「賃金後払い」の対象期間に勤めているのであれば、雇用形態にかかわらずにも関わらず支給されなければならないですし、正社員に長年の勤続を誇るという功労報償という目的があるのであれば、短時間・有期雇用労働者にも同じく取り扱われなければならない旨定められることになりました。正社員との待遇の差異を検討した上で退職手当を支給する必要があります。

3. 無事故手当

(ガイドライン改正点)

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。

(解説)

短時間・有期雇用労働者であっても、安全運転及び事故防止の必要性については職務の内容によって変わることはありません。正社員と同じ職種であれば同額の無事故手当を支給する必要があります。

4. 家族手当

(ガイドライン改正点)

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、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。

(解説)

有期契約が繰り返し更新されている、契約更新が形骸化し、自動更新状態になっている等、継続的な勤務が見込まれる場合は、正社員と同一の家族手当を支給する必要があります。