

1. 2026年の中小企業の賃上げ状況 について
2. 令和7年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました
3. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます その2
4. お盆期間営業について

1. 2026年の中小企業の賃上げ状況について

経団連が2026年7月8日に「2026年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況」の第1回集計結果を発表しました。なお、本調査は従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施されたもので、今回の結果は集計可能な295社の結果となっています。今春の中小企業の賃上げの総平均は、12,083円（4.20%）となり、昨年実績の11,826円と比較をすると、257円のプラスとなっています。（ ）内の数値は単純平均

業種		2026年【第1回集計】			2025年【第1回集計】		
		社数(社)	回答額(円) (了承・妥結含)	アップ率(%)	社数(社)	回答額(円) (了承・妥結含)	アップ率(%)
製造業	鉄鋼・非鉄金属	12	13,894	4.78	12	16,712	5.79
	機械金属	51	12,469	4.26	50	12,549	4.64
	電気機器	12	15,476	5.08	5	17,377	5.98
	輸送用機器	9	17,608	6.04	7	8,995	3.32
	化学	13	13,945	4.86	10	15,637	5.68
	紙・パルプ	8	13,147	4.66	8	14,025	5.18
	窯業	6	10,682	4.08	6	6,872	2.60
	繊維	8	10,416	4.37	12	6,686	2.97
	印刷・出版	4	8,205	2.50	6	9,993	3.24
	食品	12	12,529	4.35	12	10,753	4.03
	その他製造業	30	10,911	3.89	22	9,089	3.35
製造業平均		165	12,924 (11,646)	4.46 (4.12)	150	12,312 (10,829)	4.51 (4.06)
非製造業	商業	26	12,357	4.13	26	12,073	4.47
	金融	7	9,530	3.37	6	9,842	3.56
	運輸・通信	38	9,440	3.60	25	8,569	3.41
	土木・建設	19	15,772	4.77	14	16,953	5.56
	ガス・電気	4	12,346	4.09	8	9,106	3.19
	その他非製造業	36	9,535	3.39	22	10,911	4.01
非製造業平均		130	11,040 (11,031)	3.86 (3.94)	101	11,119 (10,851)	4.12 (4.09)
総平均		295	12,083 (11,375)	4.20 (4.04)	251	11,826 (10,838)	4.35 (4.07)

（一社）日本経済団体連合会

2. 令和7年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

厚生労働省から、令和7年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。本誌においては、この精神障害に関する事案の労災補償状況に注目して見ていきます。

全体	労災請求件数は、 4,958件 で前年度比1,178件の増加となり 過去最多 となった。 また、支給決定件数は 1,082件 で前年度比26件の増加となり 過去最多 を更新している。
業種別	請求件数は、「医療、福祉」1,288件、「製造業」720件、「卸売業、小売業」645件の順で多い。また、支給決定件数は「医療、福祉」292件、「製造業」158件、「卸売業、小売業」116件の順で多い。
年齢別	請求件数は、「40歳～49歳」1,344件、「50歳～59歳」1,207件、「30歳～39歳」1,122件の順で多い。また、支給決定件数は「40歳～49歳」294件、「50歳～59歳」244件、「30歳～39歳」243件の順で多い。
時間外労働時間別	支給決定件数において、1か月平均は「20時間未満」が57件で最も多い。次いで「40時間以上～60時間未満」55件の順に多い。
出来事別	支給決定件数において「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」222件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」と「セクシャルハラスメントを受けた」127件、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」113件の順に多い。

精神障害の労災請求件数は7年連続で過去最多となっています。原因別では「パワハラ」が最も多く、「セクハラ」「カスハラ」と続いていて、事業所のメンタルヘルスケア、ハラスメント対策の徹底が必要となってきます。対策などご不明な点やご質問がございましたら 1お問い合わせください。

問い合わせ 092-791-2056

3. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます その2

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是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②「賞与に関する記載の充実」と③「正社員の待遇引き下げによる格差是正手法の明確な否定」について具体的な改正内容をまとめていきます。

②賞与に関する記載の充実について

(ガイドライン改正点)

賞与については、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、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが**、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、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

(解説)

賞与の性質・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」等が新ガイドラインの注記に列挙されます。これらが非正規社員にも妥当するにもかかわらず、均衡のとれた賞与を支給せず、かつ代替措置もない場合は、不合理と認められる可能性があります。「全くのゼロ」と「少額でも有り」の間には、司法判断において天と地ほどの差があります。

③正社員の待遇引き下げによる格差是正手法の明確な否定

(ガイドライン改正点)

・通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働法第8条及び労働者派遣法第30条の3第1項の規定において、個々の待遇ごとに、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事情を考慮して判断されるべき旨が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。

・短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、**通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる**。その上で、事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、やむを得ず、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

(解説)

正社員の待遇を引き下げて短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者につりあわせる格差解消手法は明確に否定されます。新ガイドラインでは「通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善が求められる」との原則規範が新設されました。(改正前は末尾に「望ましい対応とはいえない」との留意事項が置かれていたのみでした。改正後は、①冒頭に原則規範を明示、②就業規則変更により不利益変更を行う場合の労働契約法9条・10条の手続き要件を中段に明示、③末尾に留意の維持という三段構えに整理され、生産性向上等を通じた「底上げ型」の格差是正が求められます。

4. お盆期間営業について

当法人のお盆期間中の休業期間は以下のとおり予定しております。ご迷惑をお掛けしますが宜しくお願い申し上げます。

8月9日 (日)	8月10日 (月)	8月11日 (祝)	8月12日 (水)	8月13日 (木)	8月14日 (金)	8月15日 (土)	8月16日 (日)	8月17日 (月)
休日	営業	休日	営業	休日	休日	休日	休日	営業