

労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

今年度の行政運営における 重点課題と対策

TOPIC2

熱中症対策に活用できる 助成金、補助金

夕闇迫る、深緑の御射鹿池(長野県) Yoshitaka / PIXTA(ピクスタ)

2026 JULY
7

令和8年7月号

【全国安全週間】2025年の労働災害発生状況(2026年3月速報値)は、死亡者数が684人(前年同期比5.5%減)、休業4日以上死傷者数は13万2747人(同0.6%減)でした(いずれも新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く)。事故の型別発生状況を見ると、死亡災害は「墜落・転落」(182人)、「交通事故(道路)」(125人)、「はさまれ・巻き込まれ」(114人)の順で、休業4日以上死傷災害は「転倒」(3万6604人)、「動作の反動・無理な動作」(2万1449人)、「墜落・転落」(2万543人)の順で多くなっています。厚生労働省は、労働災害防止のための産業界の自主的な活動と職場の安全意識の向上を目的として、7月1～7日を「全国安全週間」に設定。各職場に対して安全に働くための巡視や講習会などの実施を推進しています。

「令和8年度地方労働行政運営方針」を読む

今年度の行政運営における重点課題と対策

2026年4月10日、厚生労働省が「令和8年度地方労働行政運営方針」を策定しました。各都道府県労働局はこれをもとに管内事情に則した重点課題・対策等を盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ります。ここでは、企業の労務管理に直接影響のある課題を確認します。

今年度の重点課題

「地方労働行政運営方針」には、その年度における労働行政の重点課題が示されており、毎年4月に都道府県労働局長に対して通達されます。労働行政を取り巻く環境は、物価上昇に加えて、少子高齢化に伴う生産年齢人口の更なる減少により、企業において人材の確保が困難となり、生産性や経済成長に影響を及ぼす労働供給制約が強まることが予想されています。

運営方針では、経済社会の活力を維持・向上させるために、引き続き物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進める必要があると指摘。同時に、労働供給量の確保に向けた取り組みを進め、個人のニーズに応じた多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要があると記されています。

賃金に関する支援

現在の最低賃金は、2025年度の改定により全国加重平均1121円、引き上げ幅は66円となっています。さらに2020年代において全国加重平均1500円とする目標を掲げています。最低賃金額については、使用者および労働者などに周知徹底を図り、履行確保上問題がある業種に対して重点的に監督指導を実施。適切な価格転嫁と生産性向

上に対する支援を行うことにより、更なる引き上げを可能とする環境整備を進めるとしています。

賃金の引き上げについては、引き続き同一労働同一賃金の徹底を図る方針です。監督署による定期監督などにより、短時間労働者や有期雇用労働者、派遣労働者の待遇などが不十分である場合には、雇用環境・均等部(室)・安定部による報告徴収や指導監督により是正指導の実効性を高め、企業の自主的な取り組みを促す方針です。

また、労働市場全体の賃上げを支援するため、設備や人への投資による生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善などを通じて賃金の引き上げを行う事業主に対して、「賃上げ支援助成金パッケージ」の周知・利用促進を行うとしています。それに加えて、日本政策金融公庫の融資制度である「働き方改革推進支援資金」についても周知を行うとしています。さらに物価に負けない賃金の引き上げを行うためには、労務費の転嫁を通じて取引適性化が不可欠であるとして、公正取引委員会による指針の周知・徹底を図るとしています。

多様な人材の活躍促進

生涯現役社会の実現に向けて、改正高年齢者雇用安定法に基づき、事業主は65歳までの雇用機会

を確保する義務に加え、70歳までの就業確保等措置について努力義務が課されています。当該措置を講じる企業割合に関しては、2029年までに40%以上とする目標が掲げられています。環境整備や高年齢者への処遇改善を行う企業に対して、助成額を拡大した「65歳超雇用推進助成金」を周知すると同時に、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、70歳雇用推進プランナーなどによる相談支援を行うとしています。

年々増加する外国人労働者については、雇入れや離職時の届け出義務や、母国語を併記した労働条件の明示など適切な雇用管理を記した指針に基づき、事業主への指導・相談支援などを実施するとしています。

障害者雇用については、2025年4月に障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種に適用される除外率が10ポイント引き下げられたほか、2026年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられる予定です。雇用義務が生じる企業に対して周知・啓発を行うと同時に、企業が抱える不安や課題に応じた支援などを行い、障害者の計画的な雇入れを一層促進する方針です。

女性の就業率については近年上昇しているものの、非正規雇用の多さや、男女間賃金格差、女性



管理職の割合の低さなどが課題となっています。改正女性活躍推進法の成立により、2026年4月以降、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられたことから、計画的な報告徴収などの実施により確実な履行確保を図るとしています。

多様な働き方に係る環境整備

2025年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行され、男性の育児休業取得率を2030年までに85%とする政府目標が掲げられています。仕事と育児などの両立支援に係る職場環境整備に取り組む事業主に対しては、「両立支援等助成金」の活用推進を行い、子育てを行う女性及び男性に対しては、「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」について周知し、円滑な支給を行うとしています。

テレワークについては、改正育児・介護休業法により導入が努力義務となり、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置としての利用も認められていま

す。引き続き、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を図るために、「人材確保等支援助成金」の利用促進や、ガイドラインに沿った助言などを行う予定です。

勤務間インターバル制度は、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間を設ける仕組みであり、労働者の生活・睡眠時間を確保することを目的としています。2024年4月以降、改善基準告示により、タクシーやトラックなどの自動車運転者に対して、1日の休息時間を従来の継続8時間以上から、継続11時間以上少なくとも9時間以上与えることが努力義務となっています。制度の導入促進にあたっては説明会などを開催し、対象となる中小企業事業主に対しては、「働き方改革推進支援助成金」の周知・利用促進を行うことにより、時間外労働の削減などに取り組む方針です。

安全・安心な職場環境の整備

長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止については、

引き続き時間外・休日労働の時間数が1カ月80時間を超える事業場などに対して監督指導を行うとしています。特に過労死等に係る労災請求が行われた事業場については、改善計画の策定を求め、その取り組みを定着させるための助言・指導を実施する方針です。

従来の適用除外業種である建設業・ドライバー・医師については、2024年度以降、時間外労働の上限規制が適用されています。労働時間短縮に向けて、業種ごとの支援に取り組むとともに、「働き方改革推進支援助成金」の周知・活用推進を行うとしています。

「労働災害発生状況」（厚生労働省）においては、2017年以降の5年間で死亡者数15%減を達成しているものの、休業4日以上死傷者数は増加しています。第14次労働災害防止計画では、転倒防止対策や高年齢労働者に配慮した職場環境の整備などを課題として、指針の周知、指導を行い、「エイジフレンドリー補助金」の活用推進を行うことにより、企業の自発的な取り組みを促す方針です。

また50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施義務化を見据えて、医師による面接指導に対応する地域産業保健センターの体制を拡充し、マニュアルと併せて周知を行うとしています。

その他、化学物質などの管理方法の見直しに伴い、健康障害防止対策を推進する予定です。

設備投資等にかかるコストの負担を軽減

熱中症対策に活用できる助成金、補助金

2025年6月の労働安全衛生規則改正で企業の熱中症対策が義務化されたことにより、そのための設備投資等でコストの負担が生じた企業も少なくないでしょう。そこで活用したいのが国や地方自治体の助成金や補助金です。ここでは、熱中症対策に使える助成金等を紹介します。

熱中症対策のガイドライン

近年、夏季の酷暑による労働災害が急増しています。この状況を受けて厚生労働省では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、2026年3月に新たに「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を公表しました。

企業規模や業種を問わず、職場環境基準が「暑さ指数(WBGT)が28℃以上、または気温が31℃以上の環境下で、作業時間が連続して1時間以上、または1日の合計作業時間が4時間を超える場合」に熱中症対策が義務付けられています。義務を怠ると労働基準監督署から是正指導や業務停止命令を受けたり、労働安全衛生法違反を問われたりします。

熱中症対策や職場環境の改善に

はコストがかかりますが、以下の厚生労働省の助成金等を活用することで負担を軽減できます。

●エイジフレンドリー補助金

60歳以上の高年齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置の導入に要する経費を補助対象とします。2026年4月から高年齢労働者の労災防止措置が企業の努力義務化されたことなどもあり、2026年度は国の予算額が前年比25%増(9.5億円)へと大幅に拡充されたことから、活用しやすくなっています。先着順で予算上限に達し次第締め切られるため、早めに導入設備などの見積取得等の準備を始め、公募開始と同時に申請を行う必要があります。

●働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、時間外労働

の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた労働環境整備に取り組む投資を行う場合にその費用の一部を助成するものです。

各自治体の補助

熱中症対策支援に係る助成金等は国だけではなく、各自治体でも企業向けに設けられています。

例えば、東京都では2026年度に都内小規模企業等を対象に「暑さに配慮した職場環境づくり奨励金」の支援事業を実施。①厚生労働省「職場における熱中症予防基本対策要綱」に基づく取り組みを行うこと、②熱中症予防対策のための物品の購入であること、③①及び②に係る報告をすることの3つに取り組む企業に対して20万円(定額)を支給しています。

また、大阪府では「中小事業者高効率空調機導入支援事業補助金」を設けています(2026年度の応募期間は4月13日～6月30日)。補助対象となるのは、大阪府内で運営している工場・事業場において既存の空調機を高効率空調機へ更新し、大阪府の脱炭素経営宣言登録制度に基づく脱炭素経営宣言を行った事業者です。対象経費は設備費、工事関連経費で、1法人で経費の2分の1以内(上限500万円、下限20万円)です。

自社が活用できるものを見つけて早めに事前準備を進めましょう。

熱中症対策に活用できる助成金等(厚生労働省)

	エイジフレンドリー補助金 (専門家総合対策コース)	働き方改革推進支援助成金
対象企業	60歳以上の高年齢労働者を常時1名以上雇用し、労働保険に加入している中小企業	残業時間の削減や有給休暇の取得促進といった「働き方改革」の成果目標を立て、労働環境の改善に取り組む中小企業
助成・補助率	対策経費の1/2、上限税別100万円	投資額の3/4(労働者数30名以下4/5)。上限有
要件	単に物品を買うだけでなく、労働安全衛生コンサルタント等の専門家によるリスクアセスメント(暑熱環境の評価など)を事前に受けること	建設業・運送業・病院等・情報通信業・宿泊業などを対象とした「業種別課題対応コース」や「労働時間短縮・年休促進支援コース」等の中で、労働時間短縮や職場環境整備の一環として熱中症対策設備の導入を行う場合に活用可能
主な対象経費	ファン付き作業服(空調服)、冷却ベスト、移動式スポットクーラー、深部体温を測るウェアラブルデバイス、アイススラッシャー等を保管する現場用冷凍ストッカーの導入など	「労働能率の増進(生産性向上)」に資する、工場や作業場への冷房設備・ミストファンの導入、休憩所(冷房付)の整備など

01

4年連続で前年度比2.5%超の上昇 2025年度の消費者物価指数を公表

総務省は4月に、2025年度の消費者物価指数（全国平均）を公表しました。2020年度を100とした場合の総合指数は112.3で、前年度より2.6%上昇しました。前年度比2.5%超の上昇は4年連続です。10大費目別の指数は食料が127.0（前年度比5.8%上昇）で最も高く、次いで家具・家事用品が122.1（同2.1%上昇）、教養娯楽が116.3（同2.4%上昇）、光熱・水道が115.7（同0.7%上昇）と続いています。一方、教育は95.7（同5.6%下落）と下落。これは、2025年度からの高校生等臨時支援金の所得制限撤廃による、公立高校の実質無償化が影響しています。

03

2026年度～2029年度の4年間が対象 高齢者の就業に関する新方針を策定

厚生労働省は3月に、新たな「高齢者等職業安定対策基本方針」を策定、公表しました。高齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項については、2029年度までに60～64歳の就業率79.0%以上、65～69歳の就業率57.0%以上、70歳までの就業確保措置の実施率40.0%以上と設定。また、高齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項では、高齢期の処遇改善を図るための企業への支援措置の強化やハローワークの生涯現役支援窓口における再就職支援、シルバー人材センター等による多様な就業機会の提供などを推進するとしています。

02

中小企業・小規模事業者等を伴走支援 生産性向上支援センターが新設

経済産業省は4月1日に、各都道府県のよろず支援拠点内に「生産性向上支援センター」を開設しました。これは、中小企業・小規模事業者等の生産性向上（特に労働投入量の効率化）を目的としたもので、生産性向上に関する知識・経験が豊富な生産性向上支援サポーター等が複数回にわたって現場を訪問しながら伴走支援を実施。現場の状況に応じて5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）などの作業環境の整備、ムリ（過負荷）・ムラ（ばらつき）・ムダ（浪費）の削減などの職場改善、作業プロセス改善、デジタル化、AI活用等の支援を行うとしています。

04

前年度より約1.3倍増で過去最多を更新 人手不足倒産の動向を調査

帝国データバンクは4月に、「人手不足倒産の動向調査（2025年度）」を公表しました。人手不足倒産とは、従業員の退職や採用難、人件費高騰などを原因とする倒産（法的整理、負債1000万円以上）のことで、2025年度は441件発生。前年度（350件）から約1.3倍の増加で過去最多を更新しています。業種別では、建設業が全体の25.4%を占める112件。また、ドライバー不足や高齢化の課題が深刻な道路貨物運送業（55件）をはじめ、老人福祉事業（22件）、飲食店（21件）、労働者派遣業（12件）などの労働集約型産業がそれぞれ過去最多を更新しています。

先人の教え

各界で活躍した偉人たちが残した名言・格言を紹介します。

人間は何事にせよ、自己に適した 一能一芸に深く達してさえいれば宜しい

与謝野晶子

与謝野晶子（1878～1942）は、大阪・堺市の和菓子商の三女として誕生。10代から短歌を始め、文芸雑誌などに投稿するなかで後に夫となる歌人・与謝野鉄幹と出会います。1901年には鉄幹との恋を大胆に歌った初の歌集『みだれ髪』を刊行し、「情熱の歌人」として知られるようになりました。この言葉は鉄幹らと創設した文化学院の教育理念などについて語った評論「文化学院の設立に就いて」にある一節です。続けて晶子は「それで十分に意義ある人間の生活を建てる事が出来ます」と述べています。



群馬県・伊香保温泉の石段に刻まれた晶子の詩

職場の服装や身だしなみに関する意識調査

従業員の服装や身だしなみは企業の印象を左右する要素の一つです。しかし、基本的に服装や髪型は個人の自由であり、働き方の多様化が進むなかで職場の身だしなみに対する捉え方も変化しています。そこで、アルバイトを中心に、働く人たちの意識や企業の対応について探ります。

服装の自由は賛成派が多数

就職情報サイトを運営するマイナビの「アルバイトの服装・身だしなみに関する調査レポート2026年」（4月公開）によると、職場の服装や身だしなみの自由が認められることに対する賛成派は53.6%で、反対派の8.1%を大きく上回りました。アルバイトをしている学生（高校生・大学生）に限定すると賛成派は66.9%に上ります。賛成の理由（複数回答）は、全体・学生ともに「自分らしく働きたい」「リラックスして仕事ができる」「職場の堅苦しさがなくなる」が上位に。反対の理由（複数回答）は、全体は

「動作性（動きやすさ等）・安全面・衛生面に影響がありそう」、学生は「ふさわしい格好を選ぶ自信がない」がトップでした。

なお、職場での服装・身だしなみの自由が認められるべきだと思う内容（複数回答）については、全体・学生ともに「髪色（茶髪はNG等）」「髪型（長髪はNG等）」「メイク」が上位となっています。

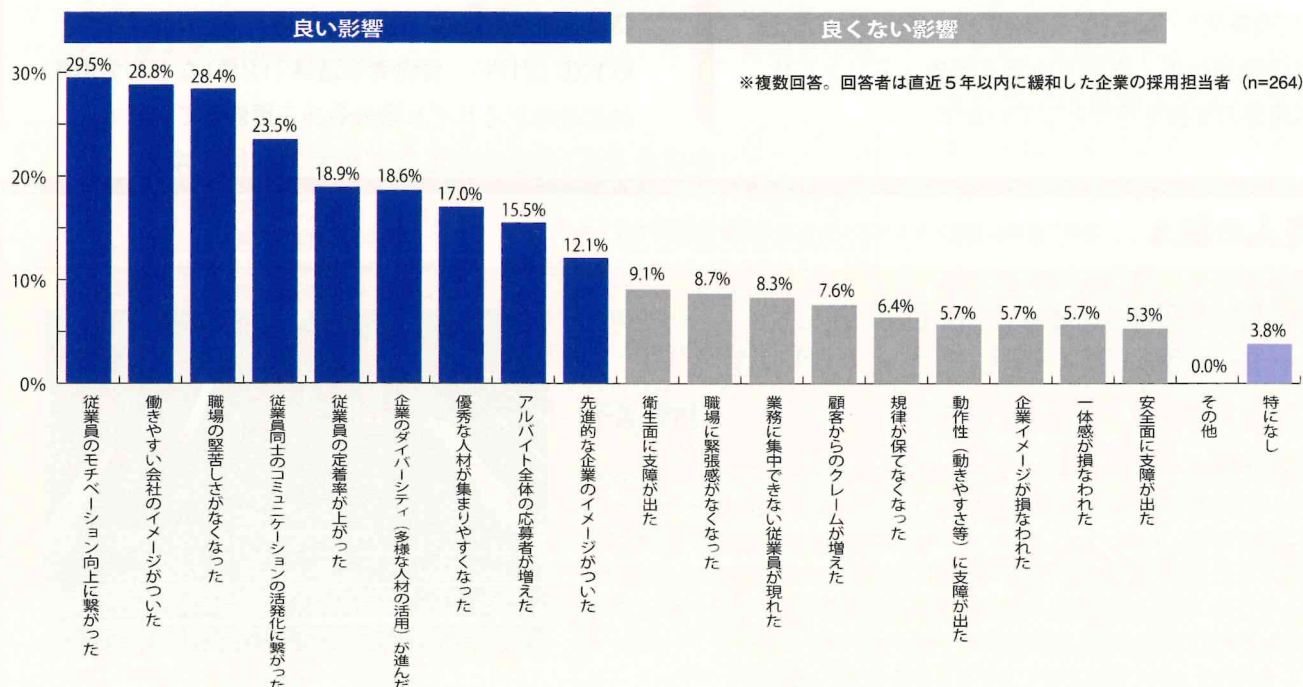
3社に1社がルールを緩和

次に、応募への影響について見ると、服装・身だしなみが自由である職場は「応募意欲が上がる」と答えた割合は全体が51.3%、学生が66.0%でした。また、「働くモチ

ベーションが上がると思う」と答えた割合は全体が51.0%、学生が59.3%となっています。調査では「特に学生は服装・身だしなみの自由が就業先決定や働く意欲に影響する可能性がうかがえる」とまとめています。

企業側の対応については、直近5年間（2021～2025年）で従業員の服装・身だしなみの決まりを緩和した企業の割合が33.4%。緩和の具体的な内容では「服装」が53.4%で最も多く、次いで「服装の色」が32.2%、「髪色」が30.7%で続いています。緩和した影響については図表の通りで、良い影響の方が多い傾向にあるようです。

服装や身だしなみの決まりを緩和したことによる影響



今月の
相談

事業所閉鎖に伴う異動を拒否する従業員の解雇

Q

営業所の統廃合で一部の営業所を閉鎖することになり、閉鎖する営業所で採用した社員に今より遠い営業所に異動を命じたところ、通勤が遠距離になることを理由に拒否されました。このような場合、異動に応じない従業員については解雇しても良いのでしょうか。(S社・総務部)

A

営業所の統合によって廃止される営業所に勤務する従業員については、廃止される営業所勤務限定(勤務地限定社員)で採用したのか、特に勤務地を限定することなく採用したのかで対応が異なります。勤務地を限定して採用した従業員は、労働契約上、一方的に転勤・異動を命ずることはできず、原則として本人の同意が必要となり、同意なき転勤・異動は無効となります。

また、ご相談のケースのように現在の事業所の閉鎖が経営上の必要性による場合は、整理解雇の考え方に基づく対応も検討する必要があります。営業所の閉鎖に伴い、そこに勤務する従業員には解雇を回避するための異動について十分な説明をし、可能であれば本人の同意を得るよう努力することが必要です。今回の場合、営業所の閉鎖が経営上止むを得ないものであり、異動以外に他に解雇を回避する手段がないのであれば、異動を拒否した場合には解雇も有効なものと認められる可能性が高くなります。

他方、労働契約上、勤務地が限定されておらず、就業規則に転勤を命ずる旨の定めがある場合には特段の合意なく転勤・異動を命ずることができます。転勤命令の効力については、判例(昭61.7.14最二小判、東亜ペイント事件)では労働協約と就業規則に転勤を命ずる旨の定めがあること、採用時に勤務地を限定する合意がなかったこと等の事実を踏まえ、使用者は個別的な合意なしに転勤を命ずることができるとしています。なお、この場合でも、転勤命令が使用者による人事権の濫用に当たるときは、無効と判断される場合があります。その要素として、①業務上の必要性が存在しない場合、②必要性が存在しても、他の不当な動機、目的による場合、③労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる等特段の事情がある場合です。

ご相談の従業員は遠距離通勤になることが異動命令拒否の理由とのことですが、「片道2時間程度」の通勤時間であれば「通常甘受すべき(我慢すべき)範囲内」と判断されるケースが多いです。そのため単に今より遠距離になるだけが理由の異動拒否は、正当な理由としては認められにくいのが現状です。ただし、通勤の負担を緩和するために始業・終業時刻の繰り下げなど一定の配慮も検討すべきでしょう。

次に事業所閉鎖に伴う整理解雇での対応ですが、それが有効とされるには、原則として4つの要件①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者の選定の合理性、④手続の妥当性)が求められます。①は人員整理をせざるを得ない差し迫った経営上の理由があるかどうか、②の解雇回避努力義務とは解雇に至るまでに新規採用の抑制、配置転換、出向、希望退職の募集等、解雇を回避する手段を講じたかどうかです。③は被解雇者を選定する基準及び人選が合理的なものであるか、④は解雇に至る前に、協議、説明等、納得を得るための十分な努力をしたかです。経営上の理由による営業所の閉鎖に伴い、当該営業所に勤務する従業員全員を転勤により他の営業所等に吸収できるのであれば整理解雇の問題は起きませんが、従業員の一部しか吸収できず解雇せざるを得ない者が生じるといった場合は、上記の要件に照らした判断も必要でしょう。

また、全員を異動により他の営業所等に吸収できるが、勤務地を限定した従業員のみ解雇する場合は、通常の整理解雇事案とは性質を異にします。異動以外に解雇を回避する手段がない以上止むを得ないと考えられますが、退職金の上乗せや再就職支援策などを提案してできるだけ退職勧奨による合意を図り、それでも拒否する場合には最終的に解雇するようなプロセスを検討すべきでしょう。

今月の
ポイント

営業所の閉鎖が経営上止むを得ないものであり、異動以外に解雇を回避する手段がないのであれば、異動を拒否した従業員の解雇は有効なものと認められる可能性が高くなる。

DX時代の歩き方

HR部門におけるAI等活用の効果とは

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が、4月に「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」を公表しました。HR部門におけるAI活用を推進する観点から、HR部門（採用、人材配置、人材育成、労務管理）でAI等を活用している企業やシステム開発事業者に実施したヒアリングをまとめたものです。HR部門のAI等の活用状況とその効果は次の通りです。

採用……応募者スクリーニング（応募者の録画面面接や選考書類の内容を分析して自動的に評価・判定）や、面接サポート（面接内容の要約・整理など）で活用。採用に関する工数の削減や面接の質の向上を実現している。

人材配置……社員データ（職務経験やスキル、志向等）をもとにメンターやキャリア、異動先等を提案。社員のキャリア自律の後押しに。

人材育成……面談支援、個々の社員に適した研修・学習のレコメンドなど。社内コミュニケーションの質が向上するなどの効果が見られた。

労務管理……社員の人事労務に関する相談の一次対応をAIチャットボットが担うことで、業務負荷の軽減や迅速化につながる。

こうした状況から、報告書は「HR部門でのAI活用は意思決定の精度向上、業務効率化、社員への提供価値向上など、HR部門全体の高度化が実現可能となる。そして、生産性の向上、イノベーション・付加価値の創造を加速する組織への変革も期待できる」と述べています。

ただし、内閣府が掲げる「人間中心のAI社会原則」を前提に、「HR部門でのAI活用はあくまで人間の意思決定のサポート機能として位置づけることが肝要」だとしています。なお、報告書には具体的な企業事例も掲載されています。

