

人事労務ニュース BOX

2026年6月号

連合第5回集計 賃上率はマイナス**中小賃上げは1.3万円**

連合の2026年春季労使交渉第5回回答集計(5月7日時点)によると、300人未満の中小組合の賃上げ額(2706組合の加重平均)は、定期昇給分を含む総額が1万3260円、率が4.81%だった。前年同期比で、額は163円上回ったが、率は0.12ポイント下回っている。

全規模を対象とする賃上げ額は、1万6733円(前年比16円減)、率は5.05%(同0.27ポイント減)だった。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額(時給)は、76.32円(306組合の加重平均)、7.84円(同)のプラスであり、平均時給は1294.66円、引上げ率は6.26%で、平均賃金方式の一般組合員を1.21ポイント上回っている。

長野県の春季賃上げ要求・妥結状況調査結果(第1報)によれば、300人未満の中小組合の平均妥結額は8,933円(前年同期比97円減)、平均賃上率は3.51%(同0.05ポイント減)だった。

外国人労働者の労災増加**経験年数別、型別の傾向**

岡山労働局は、2025年に岡山県内で発生した休業4日以上の方災のうち外国人労働者の被災が120件に上り、2023年は90件、2024年は103件と増加傾向であることを公表した。120件のうち経験年数3年未満での被災が89件で、経験の浅い者が被災する傾向であることも明らかになった。同労働局は管内の事業場に対し、外国人労働者に対する雇入れ時教育を徹底するよう、指導する方針。

また、建設業労働災害防止協会がまとめた「木造家屋等建築工事安全対策委員会検討結果報告書」によると、被災の型別について全労働者においては「墜落・転落」が最多であるのに対し、外国人労働者は「切れ・こすれ」が最多だった。工具の扱いに慣れていないこと等が背景にあるとして、厚労省は通達で、多言語による動画教材が視聴できる「職場のあんぜんサイト」の活用を要請している。

なお外国人雇用について、厚労省は指針を改正し、ハローワークに雇用状況の届出を提出しない場合や虚偽の届出をした場合に、法に基づく罰則が適用されることを明記した。2026年6月14日から順次適用する。

同一労働同一賃金 連載③**不合理な待遇差にあたるか**

2026年10月から「改正同一労働同一賃金ガイドライン」が施行する。本稿では、「不合理な待遇差にあたるかどうかの事例」について記載する。

不合理な待遇差にあたるかどうかは、基本給や手当などの個々の待遇ごとに、その性質や目的に照らして適切と認められる事情(職務内容、変更の範囲など)を考慮して判断される。形式的なチェックではなく、個々の待遇が持つ本質的な意味を評価する。

例) 通勤手当を支給しない、または差をつける。

通勤手当は、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給される性質のものであるため、パートタイム・有期雇用労働者に対しても通常の労働者との支給をしなければならぬ。正社員には通勤手当を支給する一方、パートタイム労働者には「店舗異動がないから」という理由で支給しなかったケースにおいて、通勤手当の性質や目的から不合理と判断され、支給するよう是正された例がある。

熱中症予防に向けたメッセージ**長野労働局長**

長野労働局の木村聡局長は、職場における熱中症予防に向けたメッセージを発信した。2025年の長野県内における熱中症による休業4日以上の方災者は35人に上り、前年(15人)に比べ大幅に増加した。発生状況を見ると、特に製造業と道路貨物運送業で大幅に増加しており、これら2業種で全体の約半数を占めている。また、全体の約半数が屋内作業での被災であることが特徴である。

気象庁の季節予報では、今年の夏も全国的に平年より気温が高く、猛暑となる可能性が高いとされている。これを受け、同局長は事業者や働く人々に対し、特に以下の3点の徹底を強く呼びかけている。

- 1. 暑さ指数の把握とリスク低減措置**：屋内作業であっても暑さ指数(WBGT値)を把握し、熱中症リスクの低減措置を講じること。
- 2. 労働衛生教育の実施**：熱中症の危険性及び予防対策について教育を行うこと。
- 3. 暑熱順化の推進**：暑さに身体が慣れていない5~6月における暑熱順化を行うこと。

本格的な夏を迎える前に、熱中症について正しく理解するとともに、その対策に万全を期すことが求められる。

減給をする際の注意点

制裁として減給処分を行う場合、労働基準法の規定により制約があります。減給を行う際の注意点を解説します。

はじめに

「問題のある従業員に対してペナルティを与えたい」「ミスをした社員の給与を下げたい」など、制裁として減給処分を行う場合、労働基準法の規定により制約があります。以下、「減給の制裁」を中心として、減給を行う際の注意点を解説します。

労基法による減給額の上限

懲戒処分としての減給は、労働基準法第 91 条により、その額に厳格な上限が設けられています。具体的には、以下の二重の制限があります。

- ① 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えてはならない
- ② 複数の制裁がある場合でも、一賃金支払期（通常は 1 か月）における減給の総額が、その期の賃金の 10 分の 1 を超えてはならない

具体的な計算例：月給 30 万円の社員の場合

平均賃金（日額）の目安：約 1 万円（直近 3 か月の暦日数により変動）

- 1 回の制裁で減給できる上限：約 5,000 円
- 1 か月の減給総額の上限：30,000 円

つまり、このケースでは 1 回の事案については 5,000 円程度しか減給できません。また、同一月内に複数回の懲戒事由が重なったとしても、1 か月の減給総額は最大 30,000 円までに制限されます※。

※当月の上限を超えた分は翌月以降に繰り越せません

この点で、懲罰的意味合いで減給をしようとしても、法的な制約により会社側が思うほどの減給額にならないことが多い点に注意が必要です。

人事評価による降給との違い

「では、評価を下げて給与を引き下げれば良いのでは？」というご意見もあります。人事考課の結果に基づく降給は、就業規則や賃金規程に根拠があれば、労基法 91 条の制限とは別の話です。評価制度に基づく降給は制裁ではなく、労働契約の内容変更として整理されるため、原則として上限の縛りは受けません。

あるいは、一定の遅刻・欠勤回数により皆勤手当を支給とするなどの給与ルールも、減給の制裁とは別の取り扱いとなります。

ただし、「問題行動を起こした直後に評価を下げる」「実態として懲戒目的で評価制度を利用する」「減給幅が大きすぎる」といった場合、裁判等では制裁的降給と同視されることがあります。その場合、権利濫用や不当な不利益変更として無効と判断されるリスクがあります。

減給の目的は何か

労働基準法はその性質上、通常の労働者にとって唯一の収入源である賃金を減らすことには厳しい制約を課しています。一方労働者自身も、賃金が（増えるよりも）減ることに対して敏感に反応します。減給の目的が曖昧で手順が不明瞭なまま実施されると、職場全体の信頼関係や士気に影響します。

減給が問題行動を懲らしめるために行われるとした場合、その最終的な目的は「行動の改善」と考えられます。行動改善を促すためには、減給以外の方法（面談、業務改善計画、教育的措置、業務分担の変更など）の方が実効性を持つ可能性もあります。

減給をする際は、法律上の制限に注意し、目的に沿った代替案も含めて検討しましょう。