週刊WEBマガジン
Vol.985

企業経営

2026.9.8

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2026年9月3日号

インド経済の見通し

～高成長続くも、物価上昇が重石となり
26年度後半は減速へ

経済・金融フラッシュ 2026年9月1日号

法人企業統計（26年4-6月期）

～企業収益好調、
設備投資低調の構図は変わらず

経営TOPICS

統計調査資料 労働力調査（基本集計）
2026年（令和8年）7月分

経営情報レポート

労働基準法改正を取り巻く背景
と中小企業の対応策

経営データベース

ジャンル:入社・退職・休職 ＞ サブジャンル:業務・通勤災害
事故に遭った時などの補償
テレワーク中の怪我について

発行：税理士法人ブレインパートナー

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

Weeklyエコノミスト・レター要旨　2026年9月3日号

ネット
ジャーナル

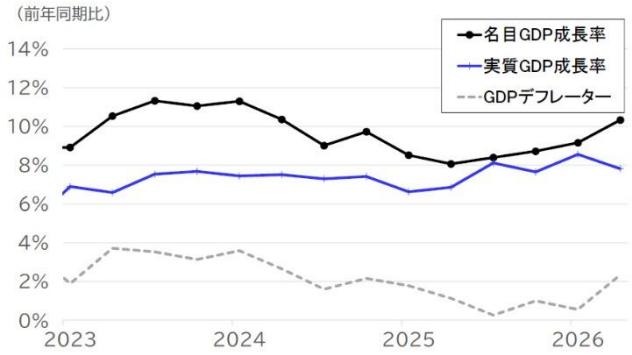
インド経済の見通し
～高成長続くも、物価上昇が重石となり26年度後半は減速へ

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1　インド経済は2026年4-6月期に実質ＧＤＰ成長率が前年同期比7.8%となり、前期の8.6%から鈍化したものの、引き続き高い伸びを維持した。民間消費が7.1%増と堅調に推移するなか、総固定資本形成は11.9%増、輸出は12.0%増と加速し、内外需が成長を下支えした。7月も生産や政府支出などの指標は堅調で、景気の基調は従来想定していたより強い。

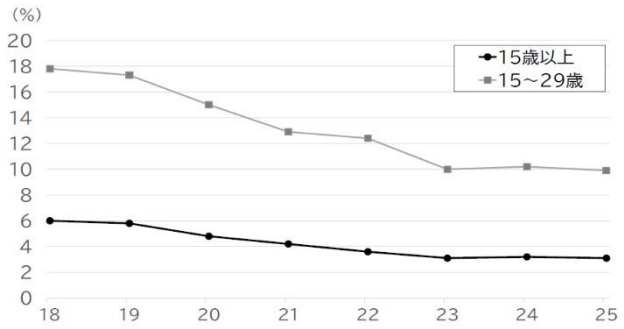
実質GDPと名目GDP、デフレーター



（資料）インド統計・計画実施省

2　一方、高成長の陰で若年層の雇用問題が残っている。2025年の15～29歳の失業率は9.9%と、15歳以上全体の3.1%を大きく上回った。

全国失業率と若年失業率



（注）2024 年までは各年 6 月までの 1 年間、2025 年は暦年。
Usual Status ベース。
（資料）インド統計・計画実施省

また、世論調査ではＺ世代の53%が「雇用・教育・医療」を選挙で重視する課題に挙げている。

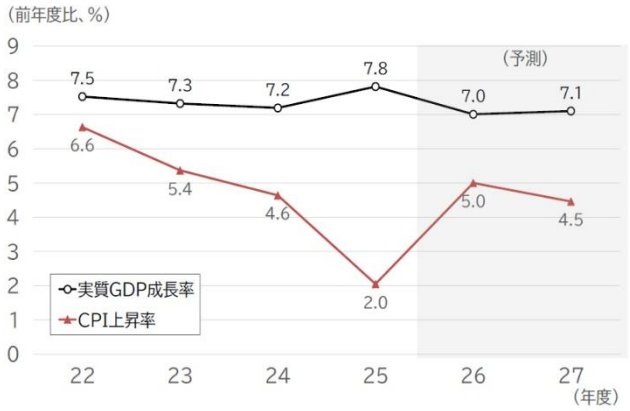
政府は技能訓練や起業支援を強化しているが、高成長を若者の雇用機会の拡大につなげられるかが重要な課題となる。

3　インド経済は内需の底堅さを背景に高めの成長を維持するものの、減税効果の一巡や物価上昇による実質購買力の低下から、2026年度後半には成長ペースが鈍化すると予想する。

その後は物価上昇の一服とともに緩やかに持ち直し、実質ＧＤＰ成長率は2026年度7.0%、2027年度7.1%を予想する。

消費者物価上昇率は2026年度5.0%に上昇し、ＲＢＩは年度末にかけて政策金利を5.75%まで引き上げると見込む。

実質GDPと消費者物価の見通し



（資料）インド統計計画実施省よりニッセイ基礎研究所作成

「Ｗｅｅｋｌｙエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

経済・金融フラッシュ要旨　2026年9月1日号

ネット
ジャーナル

法人企業統計（26年4-6月期）
～企業収益好調、設備投資低調の構図は変わらず

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 経常利益は7四半期連続の増加

財務省が9月1日に公表した法人企業統計によると、26年4-6月期の全産業（金融業、保険業を除く、以下同じ）の経常利益は前年比24.6%（1-3月期：同14.6%）と7四半期連続の増益となり、前期から伸びが高まった。

非製造業が前年比9.8%（1-3月期：同1.4%）と22四半期連続の増加、製造業が前年比57.0%（1-3月期：同42.9%）と4四半期連続の増加となり、いずれも増加ペースが前期から加速した。

経常利益の推移

（資料）財務省「法人企業統計」

2 経常利益（季節調整値）は過去最高水準の更新が続く

経常利益を業種別に見ると、製造業は、情報通信機械が前年比171.2%と急増したほか、金属製品（同87.4%）、電気機械（同51.5%）、輸送用機械（同50.6%）、化学（同43.2%）など軒並み前年比二桁の増益となった。

非製造業は、運輸・郵便（前年比▲18.8%）、電気（同▲28.4%）は減益となったが、建設（同25.2%）、サービス（同15.1%）、不動産（同14.1%）、卸売・小売（同12.9%）の高い伸びがそれをカバーした。

3 設備投資は引き続き低調

設備投資（ソフトウェアを含む）は前年比1.6%（1-3月期：同0.0%）と6四半期連続で増加し、前期から伸びを高めた。

製造業は前年比▲3.7%（1-3月期：同▲0.4%）と2四半期連続で減少したが、非製造業は前年比4.7%（1-3月期：同0.3%）と6四半期連続で増加し、前期から伸びが高まった。

季節調整済の設備投資（ソフトウェアを含む）は前期比1.5%（1-3月期：同▲1.8%）と2四半期ぶりに増加した。

製造業は前期比0.4%（1-3月期：同0.7%）、非製造業が前期比2.0%（1-3月期：同▲3.1%）となった。

4 4-6月期・GDP2次速報は上方修正を予想

本日の法人企業統計の結果等を受けて、9/8公表予定の26年4-6月期ＧＤＰ2次速報では、実質ＧＤＰが前期比0.4%（前期比年率1.5%）となり、1次速報の前期比0.3%（前期比年率1.1%）から上方修正されると予想する。

設備投資は1次速報の前期比▲1.2%から同▲0.9%に上方修正されるだろう。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

労働力調査（基本集計）
2026年（令和8年）7月分

総務省統計局　2026年8月28日公表

結 果 の 概 要

【就業者】

●就業者数は 6850 万人。前年同月と同数。

●雇用者数は 6233 万人。前年同月に比べ 36 万人の増加。53 か月連続の増加。

●正規の職員・従業員数は 3736 万人。前年同月に比べ 16 万人の増加。33 か月連続の増加。
非正規の職員・従業員数は 2143 万人。前年同月に比べ 15 万人の増加。
４か月連続の増加。

●主な産業別就業者を前年同月と比べると、「生活関連サービス業，娯楽業」などが増加、「卸売業，小売業」などが減少。

【就業率】（就業者／15歳以上人口×100）

●就業率は 62.6%。前年同月に比べ 0.2 ポイントの上昇。

●15～64 歳の就業率は 80.5%。前年同月に比べ 0.1 ポイントの上昇。

【完全失業者】

●完全失業者数は 169 万人。前年同月と同数。

【完全失業率】（完全失業者／労働力人口×100）

●完全失業率（季節調整値）は 2.4%。前月に比べ 0.1 ポイントの低下。

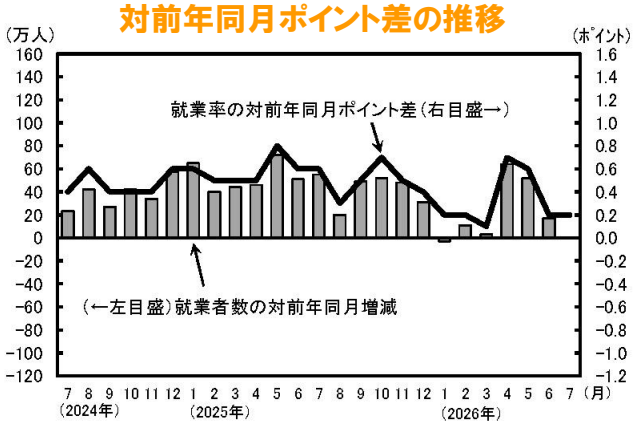
【非労働力人口】

●非労働力人口は 3924 万人。前年同月に比べ 24 万人の減少。53 か月連続の減少。

原数値	実数（万人、%）	対前年同月増減（万人、ポイント） 7月	6月	5月	4月
15歳以上人口	10950	−26	−3	−16	−17
労働力人口	7019	0	20	54	69
就業者	6850	0	17	52	64
男	3698	−15	1	13	18
女	3153	16	16	39	47
自営業主・家族従業者	592	−27	−14	0	0
雇用者	6233	36	40	57	68
役員を除く雇用者	5879	32	42	54	71
正規の職員・従業員	3736	16	21	22	26
非正規の職員・従業員	2143	15	20	32	46
（主な産業別就業者） 農業，林業	175	−7	−16	−12	−3
建設業	486	0	−1	7	10
製造業	1026	−3	39	7	−8
情報通信業	314	1	−1	0	2
運輸業，郵便業	345	8	2	−2	1
卸売業，小売業	1028	−15	−5	2	3
金融業，保険業	154	−1	0	−1	3
不動産業，物品賃貸業	146	0	−1	0	10
学術研究，専門・技術サービス業	258	−8	−13	−1	9
宿泊業，飲食サービス業	414	5	2	20	35
生活関連サービス業，娯楽業	239	13	0	6	16
教育，学習支援業	359	0	17	11	2
医療，福祉	964	9	16	18	0
サービス業(他に分類されないもの)	483	6	−2	11	7
就業率	62.6	0.2	0.2	0.6	0.7
うち15～64歳	80.5	0.1	0.1	0.6	0.7
男	84.8	0.0	−0.2	0.0	0.2
女	76.0	0.2	0.5	1.1	1.1
うち20～69歳	82.3	0.2	0.3	0.9	0.9
完全失業者	169	0	2	2	5
（求職理由別） 非自発的な離職	41	2	6	−1	−1
うち勤め先や事業の都合	21	1	3	0	−3
自発的な離職（自己都合）	76	5	−4	0	5
新たに求職	43	−3	3	6	1
非労働力人口	3924	−24	−21	−70	−83

季節調整値	実数（%）	対前月増減（ポイント） 7月	6月	5月	4月
完全失業率	2.4	−0.1	0.0	0.0	−0.2
男	2.6	−0.1	0.1	−0.1	−0.2
女	2.1	−0.2	0.0	0.0	−0.1

就業者数の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移

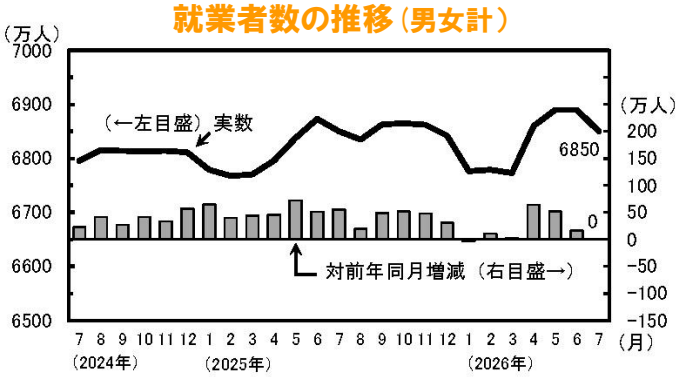


Ⅰ 就業者の動向

1 男女別就業者数

●就業者数は 6850 万人。前年同月と同数。
男性は 3698 万人。15 万人の減少。
女性は 3153 万人。16 万人の増加。

就業者数の推移（男女計）



2 従業上の地位別就業者数

●自営業主・家族従業者数は 592 万人。
前年同月に比べ 27 万人(4.4%)の減少。
●雇用者数は 6233 万人。前年同月に
比べ 36 万人(0.6%)の増加。
53 か月連続の増加。
男性は 3313 万人。6万人の増加。
女性は 2920 万人。29 万人の増加。

従業上の地位別就業者数

（万人）

2026年 7月	実数	対前年同月増減
就業者	6850	0
自営業主・家族従業者	592	-27
雇用者	6233	36
男	3313	6
女	2920	29

3 雇用形態別雇用者数

●正規の職員・従業員数は 3736 万人。前年同月に比べ 16 万人(0.4%)の増加。
33 か月連続の増加。
●非正規の職員・従業員数は 2143 万人。前年同月に比べ 15 万人(0.7%)の増加。
４か月連続の増加。
●役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は 36.5%。
前年同月に比べ 0.1 ポイントの上昇。

雇用形態別雇用者数

（万人、%）

2026年 7月	男女計			男			女		
	実数	対前年同月増減	割合	実数	対前年同月増減	割合	実数	対前年同月増減	割合
役員を除く雇用者	5879	32	-	3051	6	-	2827	25	-
正規の職員・従業員	3736	16	63.5	2363	5	77.5	1373	11	48.6
非正規の職員・従業員	2143	15	36.5	688	1	22.5	1454	13	51.4
パート	1040	21	17.7	137	4	4.5	903	17	31.9
アルバイト	472	-10	8.0	233	1	7.6	239	-11	8.5
労働者派遣事業所の派遣社員	160	7	2.7	65	2	2.1	95	5	3.4
契約社員	271	-5	4.6	140	-4	4.6	131	-1	4.6
嘱託	113	2	1.9	74	0	2.4	39	2	1.4
その他	87	0	1.5	40	-1	1.3	48	2	1.7

注）割合は，「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

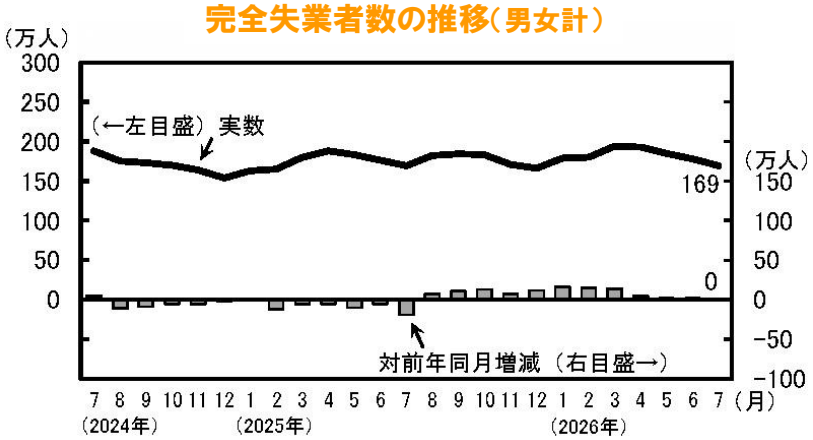
Ⅱ 完全失業者の動向

1 男女別完全失業者数

●完全失業者数は 169 万人。前年同月と同数。

●男性は 100 万人。前年同月に比べ３万人の増加。女性は 69 万人。前年同月に比べ４万人の減少。

完全失業者数の推移（男女計）



2 求職理由別完全失業者数

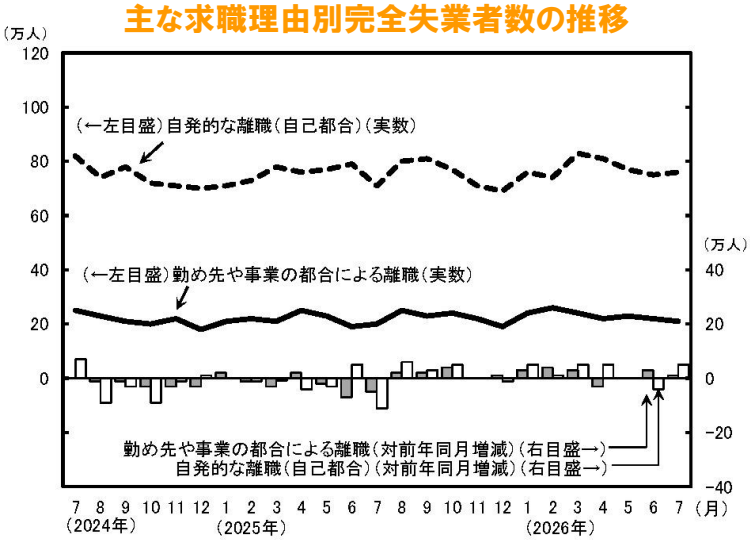
●完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は 21 万人と、前年同月に比べ１万人の増加、「自発的な離職（自己都合）」は 76 万人と、前年同月に比べ５万人の増加、「新たに求職」は 43 万人と、前年同月に比べ３万人の減少。

求職理由別完全失業者数

（万人）

2026年 7月	男女計 実数	男女計 対前年同月増減
完全失業者	169	0
仕事をやめたため求職	117	8
非自発的な離職	41	2
定年又は雇用契約の満了による離職	19	0
勤め先や事業の都合による離職	21	1
自発的な離職（自己都合）	76	5
新たに求職	43	−3
学卒未就職	5	1
収入を得る必要が生じたから	20	−8
その他	18	5

主な求職理由別完全失業者数の推移



3 年齢階級別完全失業者数

●男性の完全失業者数は、「25～34 歳」、「35～44 歳」及び「65 歳以上」の年齢階級で、前年同月に比べ増加。

●女性の完全失業者数は、「25～34 歳」及び「55～64 歳」を除く全ての年齢階級で、前年同月に比べ減少。

年齢階級別完全失業者数

（万人）

2026年 7月	男女計 実数	男女計 対前年同月増減	男 実数	男 対前年同月増減	女 実数	女 対前年同月増減
総数	169	0	100	3	69	−4
15～24歳	20	−5	11	−3	9	−2
25～34歳	39	4	21	2	18	2
35～44歳	29	3	19	5	10	−2
45～54歳	30	−2	17	0	12	−3
55～64歳	32	−2	16	−4	16	2
65歳以上	19	2	15	3	4	−1
（再掲）55～59歳	18	1	7	−2	11	3
（再掲）60～64歳	14	−3	9	−1	5	−1

労働力調査（基本集計）２０２６年（令和８年）７月分の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

経営情報
レポート
要約版

労務

労働基準法改正を取り巻く背景と中小企業の対応策

1. 労働基準法改正の概要と背景
2. 中小企業への影響が大きい改正骨子
3. 労働基準法改正に備えて取り組むべきこと
4. 人事制度改定に役立つ助成金

■参考文献

厚生労働省：『労働基準関係法制研究会報告書』　『労働時間法制の具体的課題について』　『働き方改革関連法施行後５年の総点検』の調査結果」　『令和８年度厚生労働省予算案の主要事項』　他

1 企業経営情報レポート

労働基準法改正の概要と背景

少子高齢化による労働力人口の減少に加え、人手不足の深刻化、働き方の多様化、デジタル化の進展などにより、日本の労働市場を取り巻く環境は大きく変化しています。

実際に、厚生労働省公表の 2026 年１月の有効求人倍率は 1.18 倍となっており、企業には限られた人材の確保と定着を見据えた雇用管理がこれまで以上に求められています。

こうした中、厚生労働省では、働き方改革関連法の施行後５年の見直しも踏まえながら、労働基準関係法制の見直しを進めており、労働基準法についても労働時間規制や休息時間確保、柔軟な働き方への対応などを中心に改正が検討されています。

もっとも、現時点では制度改正はまだ決定事項ではなく、研究会報告や審議会での議論が継続している段階です。

そこで、本レポートでは、『労働基準関係法制研究会報告書』をベースに、2026 年に検討されている労働基準法改正の概要と背景、中小企業への影響が大きい論点、そして今後の実務対応のポイントについて解説します。

■ 現時点では「改正決定」ではなく「検討継続中」

■労働基準法改正検討の進捗イメージ

研究会報告の公表	労働政策審議会で継続審議	今後の制度化検討	将来的な法改正・施行
・見直し論点を整理 ・改正の方向性を提示	・労使公益で内容を協議 ・具体的な制度設計を検討	・法案化の可否を検討 ・対象範囲や経過措置を整理	・国会提出等を経て実施 ・現時点では未確定

※現時点では「改正決定」ではなく、「研究会報告や審議会で見直しが検討されている段階」です。

2026 年の労働基準法改正については、現時点では「成立済みの改正法」があるわけではありません。厚生労働省は 2025 年１月に「労働基準関係法制研究会報告書」を公表し、その後、労働政策審議会労働条件分科会で継続的に議論を行っています。

■ 見直しが必要とされる社会的背景

労働基準法は 1947 年に、共通の最低基準を定める法律として制定されました。しかし、デジタル技術の発展、テレワークの広がり、副業・兼業の増加、キャリアの複線化、高齢化による就業期間の長期化などにより、従来の「一律・画一的な労働時間規制」だけでは実態に十分対応しにくくなっていることが、改正議論の背景になっています。

一方で、柔軟な働き方の必要性が高まるほど、健康確保や長時間労働抑制の重要性も増します。

研究会報告書は、社会や経済の構造変化を踏まえ、単なる規制緩和ではなく、実効性ある労働者保護と、多様な働き方の両立をどう実現するかが見直しの核心だと位置付けています。

2 企業経営情報レポート 中小企業への影響が大きい改正骨子

■ 時間外・休日労働の上限規制の再点検

（1）上限そのものの即時変更ではなく、実効性強化が中心

現在は時間外・休日労働の上限規制として、原則月 45 時間・年 360 時間、特別条項付きでも単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内、年 720 時間以内という枠組みが設けられています。

研究会報告書は、働き方改革関連法の施行後５年を経て、労働時間短縮の効果は一定程度表れているとしつつも、現時点では上限数値そのものを直ちに変更する段階ではないとしています。

その上で、36 協定の原則である月 45 時間・年 360 時間に近づける方向を見据え、定期的に施行状況を点検していくべきだと整理しています。

中小企業にとって重要なのは、今後の議論が「上限を大きく緩める」方向ではなく、むしろ長時間労働を前提としない働き方へ近づける方向で進んでいることです。

繁忙期を残業で対応している企業ほど、改正後に急いで対応するのではなく、今のうちに業務平準化、人員配置、受注方法、顧客対応時間の見直しに着手する必要があります。

（2）2026 年に検討されている主要改正論点

	改正論点		見直しの方向性		中小企業の主な対応
1	時間外・休日労働の上限規制	▸	上限規制の実効性強化	▸▸	残業依存型の運営見直し
2	労働時間情報の開示	▸	情報開示の基盤整備・強化	▸▸	採用・定着への影響拡大
3	テレワーク対応の柔軟化	▸	部分フレックス等の検討	▸▸	規程整備と運用管理が必要
4	週 44 時間特例	▸	撤廃方向で検討	▸▸	小規模事業所のシフト再設計
5	勤務間インターバル	▸	義務化を視野に検討	▸▸	休息時間確保を前提に再設計
6	法定休日・年休運用	▸	法定休日の明確化等	▸▸	休日管理の見直しが必要
7	副業・兼業ルール	▸	割増賃金通算の見直し	▸▸	申告・健康管理ルール整備

■ 労働時間情報の開示強化

●自社の労働環境の定量情報化と開示

研究会報告書では、企業の労働時間に関する情報を、求職者や労働者がより把握しやすくする方向を示しています。特に、時間外・休日労働の実態について、企業による自主的な情報開示の基盤整備や、義務的な情報開示の検討に取り組むことが期待されるとしています。

また、外部向けだけでなく、企業内部での情報開示・共有により、違法状態の予防や是正につなげることも重要だとされています。

3 企業経営情報レポート
労働基準法改正に備えて取り組むべきこと

そもそも法律は社会情勢の変化により改正されるため、背景となっている社会課題は自社を取り巻く外部環境を通して既に自社にも少なからず影響を及ぼしていると考えるべきです。

自社の企業体質強化のためにも、前向きに取り組むことが重要です。

■中小企業が今から進めるべき対応ロードマップ

STEP 1	労働時間の実態把握	・残業時間を確認する ・休日労働の実態を把握する ・休暇取得状況を見える化する
STEP 2	就業規則・36 協定の棚卸し	・労働時間規定を点検する ・休日規定を確認する ・副業・テレワーク規程を確認する
STEP 3	勤務間インターバル・ 連絡ルールの整備	・終業から始業までの休息時間を確認する ・法定休日を明確にする ・シフト運用を見直す
STEP 4	副業・兼業制度の見直し	・申告手続を整備する ・健康管理ルールを定める ・許可基準を明確にする
STEP 5	過半数代表者手続の適正化	・選出方法を見直す ・説明資料を整備する ・記録を保存する
STEP 6	人員配置・人事制度の再設計	・残業依存型の運営を見直す ・業務配分を見直す ・人件費構造を再設計する

■ 労働時間管理の実態把握

まず取り組むべきは、自社の労働時間管理の実態を把握することです。法改正の方向性を見ると、残業の上限、勤務間インターバル、労働時間情報の開示、テレワーク運用など、どの論点も「実態が見えていること」が前提になります。

したがって、部署別・職種別・繁忙期別に、所定労働時間、時間外労働、休日労働、深夜労働、休暇取得状況を見える化することが出発点です。

特に中小企業では、打刻上は定時でも、持ち帰り作業、始業前準備、終業後の報告、LINE やメール対応が実態として存在することがあります。制度改正が進むほど、こうした「見えない労働時間」が問題化しやすくなります。実態把握なしに制度だけ直しても、運用は安定しません。

まずは現場実態を把握し、その後に規程改定へ進む順番が重要です。

ポイント	・残業時間を確認する ・休日労働の実態を把握する ・休暇取得状況を見える化する

4 企業経営情報レポート
人事制度改定に役立つ助成金

社内体制の強化に取り組むにあたり、賃上げを伴う制度整備や設備投資、業務改善の取組に対して、助成金を受けられる可能性があります。今回は厚生労働省が2026年に実施する助成事業を３つご紹介します。

なお、助成金制度への申請は、社内の方向性・戦略のとりまとめと必要な手続きを計画的に進める必要があります。必ず所管組織からの公式なリリースをご確認ください。

■ 働き方改革推進支援助成金（厚生労働省）

働き方改革推進支援助成金は、労働時間短縮、年休取得促進、勤務間インターバル導入などの取組に関連して活用しやすい制度です。労務管理担当者研修、労働者向け研修、社労士等の外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定の作成・変更、労務管理用ソフトウェアの導入・更新、労務管理用機器の導入・更新などが支給対象となります。

制度改正への備えとして、規程整備と運用改善を同時に進めたい企業に向いています。

■令和8年度働き方改革推進助成金の概要

拡充 働き方改革推進支援助成金　　労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和８年度当初予算案　101億円（92億円）※（　）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

１ 事業の目的　○実施主体：都道府県労働局　○令和６年度支給件数　4,283件

○ 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
○ 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

２ 事業の概要・スキーム　※ 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

コース名			成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース（長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	①～⑥の何れかを１つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に９時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※ 自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①：250万円（月80H超→月60H以下）等 ②：100万円（10H以上）等 ③： 25万円 ④： 25万円 ⑤：170万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 150万円（11H以上）等 ※建設事業、砂糖製造業、その他 ⑥：100万円（４週４休→４週８休）等 ⑦： 50万円
	自動車運転の業務	①～⑤の何れかを１つ以上		
	医業に従事する医師	①～⑤又は⑦の何れかを１つ以上		
	砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）	①～⑤の何れかを１つ以上		
	その他長時間労働が認められる業種	①～⑤の何れかを１つ以上		
労働時間短縮・年休促進支援コース（労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）		①～③の何れかを１つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②： 25万円 ③： 25万円
勤務間インターバル導入コース（勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対し助成）		新規に９時間以上の勤務間インターバル制度を導入		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・９～11H：100万円　・11H以上：150万円
取引環境改善コース（仮称）（荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成）		荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること		上限額：100万円
団体推進コース（傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち１/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること		上限額：500万円

○ **助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）**：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組
（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新　等）
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置　等）

○ **加算制度あり**（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）
<賃金引き上げ> 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（３%以上：6万円～最大60万円、５%以上：24万円～最大480万円、７%以上：36万円～最大720万円）。
<割増賃金率引き上げ> ①割増賃金率を法定より５%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。
②１か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

出典：厚生労働省『令和８年度厚生労働省予算案の主要事項』

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：入社・退職・休職 ＞ サブジャンル：業務・通勤災害

事故に遭った時などの補償

従業員が事故に遭った時、または死亡した時の補償はどうすればよいのでしょうか。

（１）労災保険制度

労働者が「業務中」や「通勤中」に事故や病気に遭った場合に、必要な補償を行う公的な保険制度です。この制度では、治療費の支給や休業補償、重度の障害が残った場合の年金給付などが行われるほか、被災した労働者の職場復帰支援も実施されています。労働者の安全と補償を確保するため、事業主に加入が義務付けられています。従業員を１人でも雇用している事業所は、業種や規模に関係なく加入する必要があります。保険料は全額事業主が負担します。

■保険の対象者

保険の対象は、正社員だけでなく、アルバイトやパートタイマーなども含まれます。雇用形態に関わらず、賃金を得て働くすべての人が保護の対象となります。

■補償額

労働者の給与水準に応じて決定されます。具体的には、労災保険法に基づき、毎月の勤労統計調査による平均給与の変動を反映させて、毎年見直しが行われています。これにより、適切な補償水準が維持されています。

■労災保険制度における死亡事故の主な給付金

労働者が業務上の事由で死亡した場合、遺族に対して給付金が支払われます。

（２）健康保険制度

業務外の病気やけがによる治療費、休業時の収入補償、出産や死亡時の給付など、日常生活で直面する様々な医療リスクに備えるための公的な医療保険制度です。保険給付の内容としては、医療費の自己負担を一部に抑える医療給付をはじめ、傷病手当金による休業時の所得保障、出産育児一時金、埋葬料など、様々な給付が用意されています。労災保険制度と併用はできません。

■対象者

健康保険の主な対象者は、民間企業等に勤務するサラリーマンとその家族です。保険料は、労使で折半することが原則となっており、給与から天引きされる仕組みになっています。

■傷病手当金

健康保険制度の給付の一つで、被保険者が病気やけがにより就労不能となった際の所得保障として支給されます。

［支給条件］

業務外の病気やけがにより就労できない状態が連続して３日間（待機期間）経過した後、４日目から支給が開始されます。給付額は、１日あたり直近 12 ヶ月の標準報酬月額を平均した額の 30 分の１（標準報酬日額）の３分の２に相当する金額となります。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：入社・退職・休職 ＞ サブジャンル：業務・通勤災害

テレワーク中の怪我について

テレワークの者が自宅で作業中に怪我をした場合、労災になるのでしょうか。

（１）テレワークにおける労災認定のポイント

在宅勤務も労災保険の適用対象であり、一定の要件を満たした場合には補償を受けることができます。在宅勤務は従来の職場とは異なる環境で働くことになりますが、業務に起因する事故や疾病のリスクは依然として存在します。

そのため、在宅勤務中に発生した災害であっても、業務との関連性が認められ、労災認定の基準に合致する場合は、通常の職場での勤務と同様に労災保険による補償を受けることができます。

■業務との関連性

私的な行為が原因の事故や怪我は、業務上の災害とは認められません。業務に関連した活動中の災害であることが重要です。

■就業時間の明確化

テレワークでは業務時間と私的時間が混在しやすいため、注意が必要です。

- 業務開始・終了時間を明確に記録する
- 業務内容と進捗状況を具体的に記録する
- 休憩時間や私的活動の時間を区別して記録する

■就業場所の明確化

会社から指定されていない場所での作業中の事故は、事業主の支配下にないと判断され、労災認定されない可能性があります。

■通勤災害

サテライトオフィスやモバイル勤務の場合、住居と就業場所の往復中に発生した災害も、合理的な経路・方法による移動中であれば、通勤災害として認められる可能性があります。

（２）在宅勤務中の労災認定事例

在宅勤務中の労働者が、所定労働時間内にパソコン作業を行っていた際、トイレ休憩のために席を離れ、作業場所に戻って椅子に座ろうとした時に転倒し負傷した事案があります。

この事例では、トイレ休憩は業務に付随する生理的行為であり、作業場所への往復も含めて業務関連性が認められることから、労災として認定されました。

在宅勤務中であっても、業務との関連性が認められる行為中の事故については、事業場での勤務と同様に労災保険の対象となります。ただし、明らかに私的な行為が原因となった事故や怪我については、業務上の災害とは認められないため、労災認定は困難となります。

■事故が発生した場合

事故発生時の状況を詳細に記録しておくことが重要です。これらの記録は、労災認定の判断材料として重要な役割を果たします。