月刊 マロニエ通信
MARONIE
労働法改正に関する最新ニュースの詳細を毎月お届けします。

社会保険労務士法人
アーク&パートナーズ®
本社：〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1東京交通会館11階
TEL.03-6551-2540 FAX.03-6551-2541
https://www.arcandpartners.com/
新宿オフィス/高田馬場

■労働関係指標［令和7年10月値］

完全失業率（季節調整値）	2.6%（前月と同水準）	有効求人倍率（季節調整値）	1.18倍（前月に比べて0.02ポイント低下）
就業者数（季節調整値）	6,846万人（前年同月比52万人増加）	現金給与額（特別に支払われた給与含む 原数値）	300,141円（前年同月比2.6%増）

Topics 1. 令和８年 法改正の実務影響ポイント 3選

今回は、人事担当者が押さえておくべき令和８年の法改正を３つご紹介します。

Point1 子ども・子育て支援金の拠出開始

令和５年12月に閣議決定された「こども未来戦略<加速化プラン>」に基づき、令和８年度には、全世代・全経済主体がこどもや子育て世帯を支える、「子ども・子育て支援金制度」が創設され、令和10年までに段階的に導入されることになっています（子ども・子育て支援法改正）。今回は、全世代・全経済主体の中でも事業主と被用者に焦点を当て、具体的な子ども・子育て支援金の拠出について解説します。

- **拠出方法**…労使折半で、医療保険料に上乗せ
- **拠出額**…一人あたり月額平均300円＊（個々人の具体的な拠出額は、加入する医療保険制度、所得や世帯の状況等による）

＊令和８年度、協会けんぽ、健保組合、共済組合の被保険者の場合。令和10年度は一人あたり月額平均500円。（こども家庭庁の試算）

令和８年４月分から、健康保険料・介護保険料とあわせて子ども・子育て支援金を拠出します。従業員への直接的な影響として、社会保険料翌月徴収であれば令和８年５月の給与から、控除額が増えることが挙げられます。

これに対して、事業主の対応としては、控除項目の追加に関する社内アナウンスや、給与計算の拠出額設定、人件費シミュレーション、場合によっては規程の改定を検討する必要があります。

Point2 女性活躍推進法に基づく情報公表義務の拡大

平成27年から令和７年度までの時限法だった女性活躍推進法が、10年延長されました。これまでの女性活躍推進の取組を通し、女性の就業率に関するいわゆるM字カーブはほぼ解消する等の成果がありましたが、一方で、男女間賃金差異や女性の管理職比率が国際的には依然として低い水準にあることが課題に挙げられています。

今回の改正（令和８年４月１日施行）では、女性の職業選択に資する情報公表を強化するため、対象企業規模と公表義務となる項目が拡大されました。特に、常時雇用 101人以上の企業で、①男女の賃金の差異②女性管理職比率の公表が義務化されたことが注目されています。

公表義務の対象となった場合、新たな公表義務を適切に果たすため、公開情報の定義、計算方法を確認し、賃金データの抽出・算定方法を検討・試算する等、令和７年度内に余裕を持って対応できるとよいでしょう。

Point3 障害者の法定雇用率　2.7%へ引き上げ

障害に関係なく、希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加のできる共生社会を実現するため、令和６年から段階的に障害者雇用支援が強化され、令和８年７月には、民間企業の法定雇用率が2.7%へ引き上げられます。現行の法定雇用率は2.5%で、従業員数40.0人以上の企業が対象でした。改正によって、従業員数37.5人以上の企業が対象となります。

対象事業主には、毎年６月１日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告する義務があります。なお、新たに対象となる企業においては、まず現状を把握することが考えられますが、企業が障害者を把握する場面では、厚生労働省のガイドラインに沿ってプライバシーに配慮することが必要です。

多くの従業員や企業にインパクトのある法改正をピックアップしてご紹介しました。分野が多岐に渡り、それぞれに複雑ですが、従業員の安心と企業の信頼性を高める重要なステップと捉え、ひとつひとつ早めに取り組むことが大切です。

Vol.275
2026.1

Topics 2. 令和８年春季労使交渉について

毎年２月から３月にかけて行われる春季労使交渉（春闘）では、労働組合が企業に対して賃上げをはじめとした労働条件の向上を求める要求が行われます。直近数年間の高い賃上げ水準は今年も継続となることが見込まれる一方、昨今の物価高と実質賃金の低迷に対してどのような水準となるのか注目が集まっています。

Point1 春季労使交渉による賃上げ推移

春季労使交渉による賃上げは、これまで１－２%程度の水準を辿ってきましたが、令和５年には約 30 年ぶりとなる 3%超の水準となり、以降は更に高い水準での賃上げが続いています。労働組合員 300 名未満の中小企業においても継続して賃上げを実施していますが、直近では大手企業との格差が目立ち、また中小企業間でも労働組合の有無による格差が生じている状況です。

日本商工会議所の『中小企業の賃金改定に関する調査（2025 年）』によると、令和７年度の賃上げについて、「賃上げを実施（または予定）」が 69.6%（前年比 4.7%減）、「未定」が 23.5%(前年比 3.1%増)、「賃上げを見送る」が 6.8%（前年比 1.4%増）で、価格転嫁の遅れや米国関税措置等による先行き不透明感の懸念が表れていると考えられます。

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
規模計	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10	5.25
中小	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45	4.65

(出所)連合「連合結成以降の平均賃金方式での要求・賃上げ状況の推移」（2025年7月3日掲載）をもとに当社において作成
(注)中小は、組合員300人未満。回答は、すべて最終集計結果。

Point2 物価高と実質賃金の減少

総務省が発表する消費者物価指数は、令和７年の各月において前年同月比で概ね 3%以上の増加となっています。また厚生労働省が発表する実質賃金指数については、令和７年の各月において前年同月比でマイナスとなっており、直近数年間で大幅な賃上げが実施されたものの、物価上昇には追い付かず、消費者が賃上げの実感を持てないという声が上がっている要因の一つと考えられます。

Point3 令和８年春季労使交渉について

こうした環境を踏まえ、令和８年の春季労使交渉では実質賃金の上昇に焦点が当てられる見通しです。連合は交渉の基本構想として、昨年同水準の賃上げ要求と併せて「実質賃金を 1%上昇軌道に乗せる」といった目標を前面に掲げています。経団連についても、賃上げの定着と実質賃金の安定的なプラス化を指針に含めて交渉に臨むことが見込まれます。

最低賃金の引き上げも進められる中、人件費高騰への対応が必要であることは勿論ですが、従業員のエンゲージメント向上や優秀人材の確保、企業価値の向上にも繋がる“投資”という側面も踏まえ、価格転嫁や DX による効率化の推進など、企業の持続的な成長のための具体的な検討が必要となっています。

参考

・『連合結成以降の平均賃金方式での要求・賃上げ状況の推移（2025 年７月３日掲載）』連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/chinage.html
・『中小企業の賃金改定に関する調査の集計結果について（2025 年６月４日掲載）』日本商工会議所
https://www.jcci.or.jp/news/research/
・『2026 春季生活闘争 基本構想（2025 年 10 月 23 日掲載）』連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2026.html

Topics 3.「ロボット上司?」

私事になりますが、昨年秋、テキサス州ダラスに出張した際、Google 系の Wymo 社が運営している自動運転タクシー（ロボタクシー）を初めて見ました。やはり、無人のタクシーが市街地を自走しているのを見ると、かなりインパクトがありました。Wymo 社のロボタクシーはまだテスト段階ですが、米 Uber 社と蘭 Nebius 社は、自動運転スタートアップ Auride 社に大型出資し、2025 年末までにダラスでのロボタクシー商用展開を明言しました。Wymo 社も Lyft 社も、2026 年にダラスで商用ロボタクシーを導入すると表明していますので、今後数年は、ダラスが、複数の自動運転サービスが稼働する全米最先端の都市となりそうです。日本では、人間が運転するライドシェアですら解禁されていませんので、彼我の違いは大きいと感じております。

上記はロボタクシーに関する話題ですが、米国では、「ロボット上司」が問題になっていることを、ご存知でしょうか。米国では既に、採用プロセスでの絞り込みや、人事評価の場面で、AI 機能を備えた自動化ツールを利用する企業が、爆発的に増えています。一方、こうしたツールは、性別や人種等に基づくバイアスを伴う過去の情報が蓄積されており、その活用により雇用差別が生じる可能性が懸念されています。

例えば、CA 州議会は、2025 年９月に、有名な「ロボット上司禁止法案（No Robot Boss Act：通称 SB-7）」を可決しました。SB-7 は、雇用主に対して、人間の監視なしに、AI などの自動意思決定システム（ADS）に依存して、従業員の懲戒処分や解雇を行ってはならないと規定し、ADS の使用について、雇用主が従業員に事前に書面で通知することを求めていました。しかし、CA 州のニューサム知事は、「無害なツールを使用している企業にも、焦点の定まらない通知義務を課している」として、同年 10 月には法案に署名せず、拒否権を発動しました。

この他、ニューヨーク市では、2023 年７月に、企業の採用活動等における AI の活用を規制する条例を施行しました。「自動雇用決定ツール（AEDT）」を使用する場合、性別や人種等で偏りが生じないか、第三者による監査を事前に受けるよう、義務付けました。

一方、米連邦政府は、AI の規制の緩和を重視しています。2025 年７月、トランプ大統領は、「AI 競争での勝利 – 米国の AI 行動計画（Winning the AI Race: America's AI Action Plan）」を発表しました。①友好国・同盟国への AI の輸出 ②データセンターの急速な構築 ③イノベーションと導入の促進 ④連邦政府の調達ガイドラインについて定めています。具体的内容として、例えば③では、AI の開発と展開を妨げる連邦規制を撤廃すること、撤廃すべき規則について民間部門の意見を求めることを挙げています。よって、AI の開発・利用における安全性の確保より、規制緩和による開発の促進を重視したものになっています。

先に見たように、州・地方政府では、AI の安全性を確保するため、規制を設けたいと考えているところが少なからずありますので、今後、連邦政府と州・地方政府との対立が、先鋭化するおそれもあります。

日本では、雇用・人事に関する AI 開発・利用の規制に関する議論は、あまり進んでいないように見受けられます。いつの間にか、「ロボット上司」により社員の採用・人事評価の決定がなされていることにならないよう、早い段階で議論を深めていただきたいと感じております。

国際業務担当ディレクター　米国税理士　成田元男

編集後記《睦月》　40年ぶりの大改正に備える

今年は人事労務分野では大きな転換点となりそうです。労働基準法の改正に向け、労働政策審議会にて具体的な検討が進んでいます。

2019 年施行の働き方改革関連法では、時間外労働の上限規制や年次有給休暇取得の義務化など、主に長時間労働の是正に焦点が当てられました。今回の改正はその流れを汲みながら、テレワークの普及や副業・兼業の広がり、デジタル技術の発展といった社会の変化を踏まえ、場所や時間によらない多様な働き方に法制度を適合させることが目指されています。そして労働時間情報の開示や連続勤務日数の上限設定、勤務間インターバル制度の検討など、労働者の健康確保と自律的な働き方の両立を図る方向性が示されています。

論点は 20 以上にも及びますが単なる規制強化ではなく、各人が最もパフォーマンスを発揮できる働き方を選べる環境を整えることで戦略的に企業が労働の質的向上を図ること、それが今回の改正の本質だと考えます。手続や規則を法改正に適用させること以上に、経営戦略と連動したこれからの「我が社の働き方」を設計することが重要です。

（奈）

社会保険労務士個人情報保護事務所 SRP 認証番号 121464
バックナンバーはこちらから!
CLICK!
https://www.arcandpartners.com/blog/maronie
たいせつにします プライバシー 10840560