

関島社会保険労務士事務所便り

2026 年
7・8月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 12
電話：03-3609-7668
HP: <http://www.srseki.info>



26春闘 3年連続5%超え 中小は4.69% 高水準維持 10月の最低賃金も昨年並みか

連合が6月3日発表した2026年春闘の最終集計結果によると、基本給を底上げるベースアップに定期昇給を合わせた賃上げ率の加重平均は5.01%（月額1万6,400円）。前年の5.25%を下回ったが、「5%以上」の目標を達成し、3年連続で高水準の賃上げを維持しています。

最低賃金議論 スタート

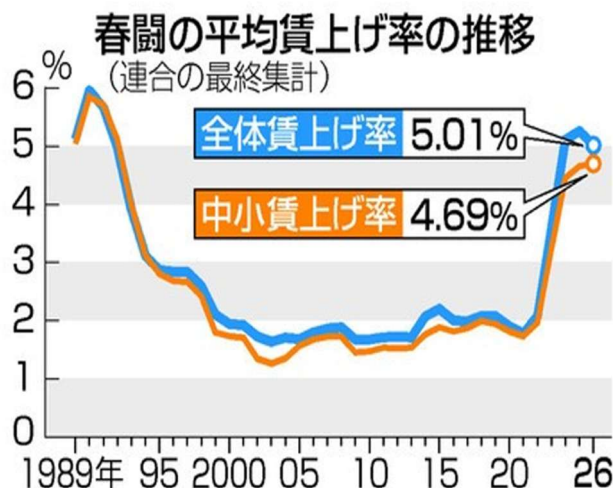
組合員300人未満の中小組合では、4.69%（月額1万2,866円）と前年より0.04ポイント増。雇用の7割を占める中小でも、人手不足を背景に、交通運輸や商業流通を中心に賃上げが広がっています。

連合は、全体で3年連続の5%超えを「賃上げが当たり前の社会に向け、さらに前進する結果だった」と評価する一方、今春闘での中小の賃上げ目標を「6%以上」としており、大企業との賃金格差の是正は

今後も大きな課題となっているとしています。

業種別の賃上げ率は、製造業が5.24%、情報・出版が5.85%で、前年に引き続き5%台を維持。商業・流通は4.60%、交通運輸は4.13%、サービス・ホテルは4.0%でした。

10月の最低賃金決定に向けた論議が開始され、昨年に続き上げ幅が注目されています。



採用時の経歴調査は可能ですか？

経営幹部候補などの採用に有効手段

中途採用者の採用に関し、本人の承諾なしに、履歴書に記入された経歴についてについて調査（バックグラウンドチェック）することは可能ですか？

◆本人の同意が必要

本人の個人情報やプライバシーに関するため、本人の同意書がなければ個人情報保護法違反に該当するリスクがあります。

また、本人の同意書面がなく、過去の勤務先に照会しても、照会先からも具体的な回答を得ることができないことが通例であることから、本人の同意を得たうえで行うべきです。

◆バックグラウンドチェックとは

バックグラウンドチェックとは、一般的に採用候補者の申告内容に詐称がないかどうかを調査することをいいます。重要な申告内容や経歴詐称等がある場合、解雇や懲戒の有効性が肯定されることが多く、問題社員の入社を防止する方法として、バックグラウンドチェックは、非常に有効な手段になります。

◆実務的対応の方針

実務的には、本人から、バックグラウンドチェックを行うことの同意を取得したうえで、履歴書や職務経歴書に記載された過去の勤務先に対し、照会を行うことになります。

バックグラウンドチェックの結果、採用において重視した項目について詐称がある場合は、内定取り消しや解雇の有効性は肯定されますが、採用上重視したと評価できない軽微な事項や不告知があったとして

も、重要な経歴詐称と評価できず、採用内定取消や解雇の有効性は否定されます。

本人が申告する過去と勤務先の職務内容や職歴等に疑念がある場合や、入社後の問題を起こす可能性のある人物でないかどうか確認する必要性が高い場合（例えば、経営幹部候補として採用する場合等）過去の勤務先へのバックグラウンドチェックを行うことが推奨されます。

同意書 例文

〇〇株式会社 御中

私は、貴社が下記照会先に対して、在籍期間、業務内容、私の技術やスキルの内容役職、勤怠状況、人事考課、賞罰の有無等の標準的な経歴調査を行うことについて同意し、協力します。

照会先 ★★株式会社

 ▲▲株式会社 ※

年月日 2026 年 月 日

住所 〇〇県〇〇市〇〇

氏名 甲乙 太郎 印

※ 照会先は履歴書等記載の過去勤務先

外国人のいる職場への助成金

外国人労働者就労環境整備コース

◆支給額

雇用保険の被保険者となる外国人を雇用し、以下の措置を導入することに 20 万円（上限 80 万円）支給されます。

◆就業環境整備措置

期間（3 カ月以上 1 年以内）を定めて計画を作成、労働局へ提出し、認定を受けた後に下記の措置（必須メニューに加え、選択メニュー①～③のいずれか）を実施して、支給申請を行います。

【必須メニュー】

- 雇用労務責任者の選任…事業所ごとに選任し、外国人労働者への周知と 1 回以上の面談を実施する。
- 就業規則等の多言語化…就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、外国人労働者に周知する。

【選択メニュー】

- ① 苦情・相談体制の整備…外国人労働者の母国語または使用するその他の言語により苦情・相談に応じる体制を新たに定める。
- ② 一時帰国のための休暇制度…希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1 年間に 1 回以上、連続 5 日以上の有給休暇を取得させる。
- ③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化…社内マニュアル等を新たに多言語化し、外国人労働者に周知する。

その他、外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることや、外国人労働者離職率が 15% 以下であることなどの要件があります。

厚生労働省ホームページでは、外国人労働者の雇用管理や労務管理に使える各種資料、モデル就業規則やさしい日本語版等が紹介されているので、参考にするとよいでしょう。

65 歳超雇用推進助成金の案内

定年を 70 歳以上に引き上げ、又は定年制の廃止、若しくは定年年齢を据え置き、継続雇用年齢を 70 歳以上に引き上げる場合、助成金が支給されます。

定年を 70 歳以上に引き上げる場合や
定年制を廃止する場合、70 歳以上への継続雇用の場合

定年 60 歳、継続雇用 65 歳で 60 歳以上 65 歳未満従業員数	1～3 名	4～6 名
定年を 70 歳以上に引上げ	45 万円	70 万円
定年廃止	60 万円	120 万円
継続雇用年齢を 70 歳以上に引上げ	40 万円	65 万円

定年 65 歳、継続雇用 70 歳で定年前から 1 年以上勤務する 60 歳から 69 歳の雇用保険被保険者がいる場合も対象となります。

●自立生活に必要な時給は 1700 円～1900 円

全労連は 7 月 6 日、「最低生計費試算調査」の結果を発表した。若者が自立し人間らしい生活を送るために必要な最低生計費を、時給換算で 1,700～1,900 円と推計した。都市部は家賃が高く、地方は自動車関連費用がかかるため、住居費や交通費を含めた総生計費に大きな地域差はないとしている。

●助成金増額で介護休暇の有給導入を支援

厚労省は 2026 年度から、両立支援等助成金介護離職防止支援コースで「介護休暇制度有給化支援」を新設し、1 人 10 時間以上の取得実績があった中小企業に 30 万円（10 日以上の有給休暇を付与する場合 50 万円）を支給している。原則無給の介護休暇を有給にしている企業は 3 割程度であるため、有給導入企業の拡大に向け、中小企業事業主による仕事と介護の両立支援を後押しする。（7/3）

●建設業の退職金、建退共利回り引上げ

厚生労働省は 6 月 30 日、労働政策審議会の部会で建設業の退職金（建設業退職金共済制度）の予定運用利回りを、現行の 1.3%から 1.5%に引き上げる中小企業退職金共済法施行令の改正に関する諮問の答申を受け取った。引上げにより、掛金の納付年数が 30 年の場合は退職金が約 10 万円、40 年の場合は約 20 万円増額すると想定。近く閣議決定し、10 月より施行する。

●学童保育「育休で退所」見直しを要請

黄川田少子化相は 6 月 30 日、学童保育（放課後児童クラブ）において、主要都市の 6 割弱が育児休業世帯の児童を退所させる運

用をしていた件について、全国の自治体に対し、29 日付で家庭や子どもの事情等に配慮して受入れを検討するよう、一律の退所ルール見直しを求めたことを明らかにした。また、自治体とともに受入れ枠の拡大を図っていく考えを示した。

●最低賃金新方針 発効遅れに理由明示要求

厚生労働省は、最低賃金の発効日について新たな方針を 6 月 23 日の中央最低賃金審議会で示した。現行法は各都道府県での金額決定の官報公示から 30 日後の適用を定めるほか、30 日を超えて別途日付を指定することもできる。新方針は、この 30 日を超えて日付を定める場合に、各県の審議会に理由を明らかにするよう求める。昨年度は 6 県で発効日が年をまたいだため、同省は、早期の賃上げを促進する必要があると判断した。また、引上げ額に関しても法定 3 要素のデータを総合的に考慮して地域別最低賃金額を決定すべきで、目安額に大幅な上乗せをするのであれば、理由を明らかにすべきとの見解を示した。

●5月の企業物価指数、前年比6.3%上昇

日本銀行は 6 月 10 日、企業物価指数（2026 年 5 月速報）を公表した。国内企業物価指数は 134.5 で、前年同月比で 6.3%、前月比 0.9%の上昇。前年同月比での上昇を製品別でみると「非鉄金属」が 42.2%で最高、「スクラップ類」33.9%、「石油・石炭製品」13.8%などが続く。輸入物価指数（ドルなどの契約通貨ベース）は、前年比 15.5%、前月比 3.0%、いずれも上昇。円ベースでは同 25.5%、同 2.7%上昇した。

