ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

9
2026

2026年9月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



◆信用保証協会をご利用の中小企業経営者の皆様へ
◆非上場会社株の算定ルール
◆おさらい！令和8年度税制改正、年末調整のしくみ
◆サクッとアップデート！令和8年版「年収ライン」
◆ゲリラ豪雨対策の税務 雨漏り工事は損金になるか？
◆群馬県最低賃金 1,120円
◆賃金引き上げの支援策
◆2026年の賃金改定状況
◆シフト制で働く従業員の年次有給休暇の付与日数
◆M&A譲渡し情報

Bolton

ボルトン税理士法人
㈱ボルトン労務管理事務所
㈱開業医支援さくら会
㈱北関東M＆Aサポート

信用保証協会をご利用の中小企業経営者の皆様へ

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry　中小企業庁

経営者保証を不要とする保証の取扱いが出来る可能性があります

経営者保証

金融機関から融資を受ける際、経営者が会社の**連帯保証人**となることを経営者保証といいます。下記の３つの取扱いのいずれかに該当すれば、この**経営者保証を不要とする保証の取扱いが出来る可能性**があります。

信用保証協会における経営者保証を不要とする３つの取扱い

通 称	要 件
金融機関連携型	• 取扱金融機関において、信用保証協会の保証を付さない、経営者保証を不要とし、かつ担保による保全がない融資残高がある（もしくは同じタイミングで上記と同内容の融資を行う）。 • 「直近決算期において債務超過でないこと」かつ「直近２期の決算期において減価償却前経常利益が連続して赤字でないこと」。 • 法人と経営者との一体性解消が図られていることを取扱金融機関が確認している。 など
財務要件型	• 直近決算期において一定の財務要件を満たしている。 （「財務要件型無保証人保証制度」でのご利用となります）
担保充足型	• 法人又は経営者が所有する不動産の担保提供があり、十分な保全が図られている。

ご相談は、お取引のある金融機関 又は 信用保証協会まで！

お近くの信用保証協会は、右のQRコードからご確認ください。

非上場会社株の算定ルール
国税庁が見直す方針…「評価額下げ節税」抑制

国税庁は、相続・贈与の対象になる非上場会社株の株価算定ルールを見直す方針を固めた。株の評価額を意図的に下げることによる極端な節税が行われているためで、1964年のルール制定以来、初めての抜本的見直しとなる。月内にも同庁の有識者会議で見直し案の概要を示す。

国税庁によると、国内の会社は約300万社あり、ほとんどが非上場会社だ。非上場株には明確な価格がないため、相続や贈与の対象になる場合、同庁が64年に策定した通達に基づいて株価を算定している。

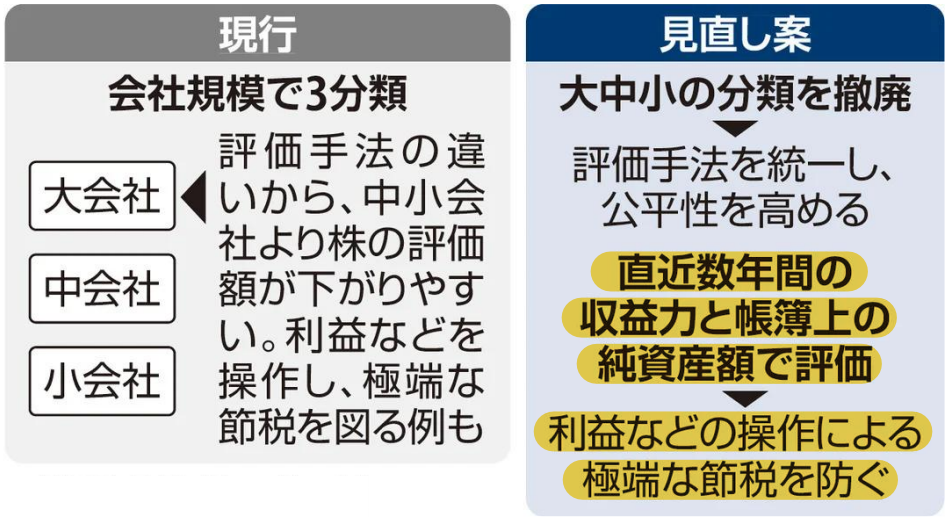
従業員70人以上などの「大会社」では、業種が類似する上場会社の平均株価をベースに、会社の利益などを加味して株価を算定する。このため、多額の役員報酬などを計上して利益を圧縮し、極端な節税を図るケースが相次いでいた。

例えば、2010年代にあった資産家の相続では、資産管理会社の株価を算定する際、同社に従業員を転籍させて大会社にするなどし、株の評価額を約100億円引き下げていた。

また、リース用の航空機を購入して利益を大幅に圧縮し、安価で株を贈与した後、航空機を売却して利益を得る節税手法も広がっている。

関係者によると、今回の見直し案では、類似上場会社の平均株価を用いることはやめ、帳簿上の純資産額をベースとする。その上で、単年度ではなく直近数年間の利益に基づく収益力で評価する。一時的な支出で利益を圧縮する手法を取りにくくする。

現行ルールでは非上場会社を大中小に3分類し、各評価手法によって評価額に4倍以上の差が出ることがあり、会計検査院が24年、公平性に欠けると指摘。国税庁が今年4月に有識者会議を設置し、見直しに向けた議論を始めていた。



I おさらい！ 令和８年度税制改正

サクッと振り返り！ 令和８年度税制改正のポイント

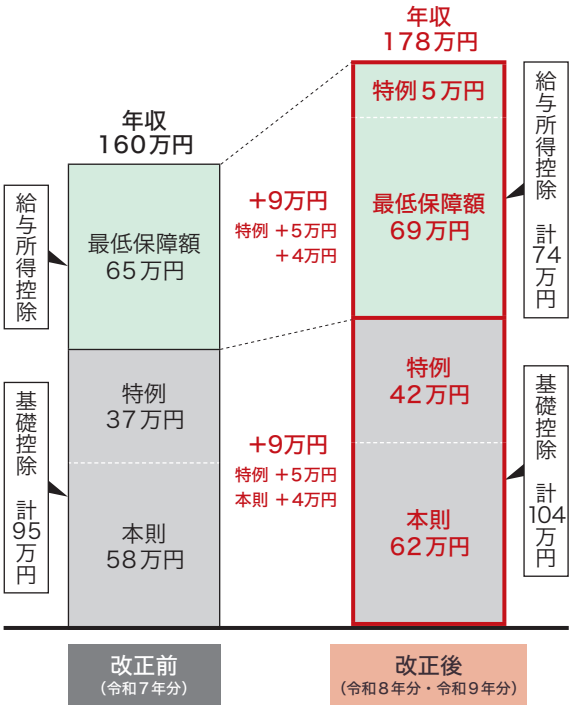
令和８年度税制改正では、「働き控えの解消」と「手取りアップ」の観点から、令和７年分に引き続き、所得税の基礎控除額と給与所得控除の最低保障額が見直されました。その結果、基礎控除額は「95万円→104万円」、給与所得控除の最低保障額は「65万円→74万円」に引き上げ。**所得税がかからない範囲は「年収※160万円まで」から「年収178万円まで」に拡大**しました（右）。

これらの改正内容は、原則として令和８年12月１日に施行され、令和８年分以後の所得税に適用されますが、**令和８年分については年末調整で対応すること**とされています。

政府の試算によれば、今回の改正により、給与収入がある納税者の約８割が所得税減税の恩恵を受けるとされています。これは言い換えると、**年末調整によって所得税が還付される人が昨年よりも増えると想定されるということ。**所得税にまつわる年収ラインが大幅に見直された昨年同様、年末調整の対応が煩雑になると予想されるため、早めの準備が求められます。

※給与所得者の年間給与収入をいいます。

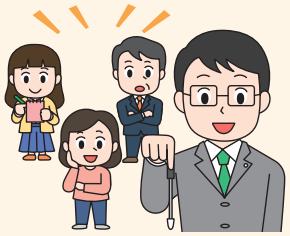
■所得税がかからないライン



tweet&tips



「年収」「所得」「合計所得金額」とは



年末調整の実務においては、「年収」「所得」「合計所得金額」の用語の理解が重要になります。これらは混同しやすいので、はじめにしっかりおさえておきましょう。

年収

１月１日から12月31日までの１年間に、会社から支払われる給与等の総支給額のことです。社会保険料や税金等が引かれる前の金額を指します。いわゆる「額面」です。年末に交付される「給与所得の源泉徴収票」の「支払金額」欄で確認できます。

所得

税法上、収入から必要経費を差し引いた「もうけ」を「所得」といいます。給与収入がある人の場合、年収に応じて定められている「給与所得控除」が必要経費として認められており、年収から給与所得控除額を引いた後の金額が「給与所得」となります。

合計所得金額

所得の種類は「給与所得」をはじめ、10種類あります。各所得を合算したものが「合計所得金額」です。その年の収入が給与所得のみの場合は、合計所得金額と給与所得は同額となります。「基礎控除」の額や、「配偶者（特別）控除」「扶養控除」「特定親族特別控除」など、各所得控除の適用要件と控除額を判定する際に用います。

Ⅱ おさらい！ 年末調整のしくみ

サクッと確認！ 年末調整とは？

「年末調整」とは、給与や賞与から天引き（源泉徴収）された所得税（源泉所得税額）の１年間の合計額と、１年間の給与等の総額に基づいて計算された税額（本来納めるべき年税額）との過不足を、１年間の給与等の総額が確定する年末に精算する手続きのことです。本来納めるべき年税額を計算した結果、源泉所得税額の合計額のほうが多かった場合は還付され、不足していた場合は追加徴収されます。源泉所得税額の合計額と本来納めるべき年税額とは、次のような理由から、通常、一致しません。

（１）給与額が変動するため

源泉徴収の基準となる「源泉徴収税額表」は、年間を通して毎月の給与の額に変動がないものとして作成されていますが、実際には年の中途で給与の額が変動することがあります。

（２）扶養親族などの異動があるため

年の中途で結婚や就職などにより控除対象の扶養親族の数が変わること（異動）があっても、その異動後の給与等の支払分から修正するだけで、過去に遡って源泉徴収税額を修正するわけではありません。一般に、扶養親族の人数が多ければ所得税負担は小さくなります。

（３）年末調整の際に控除するものがあるため

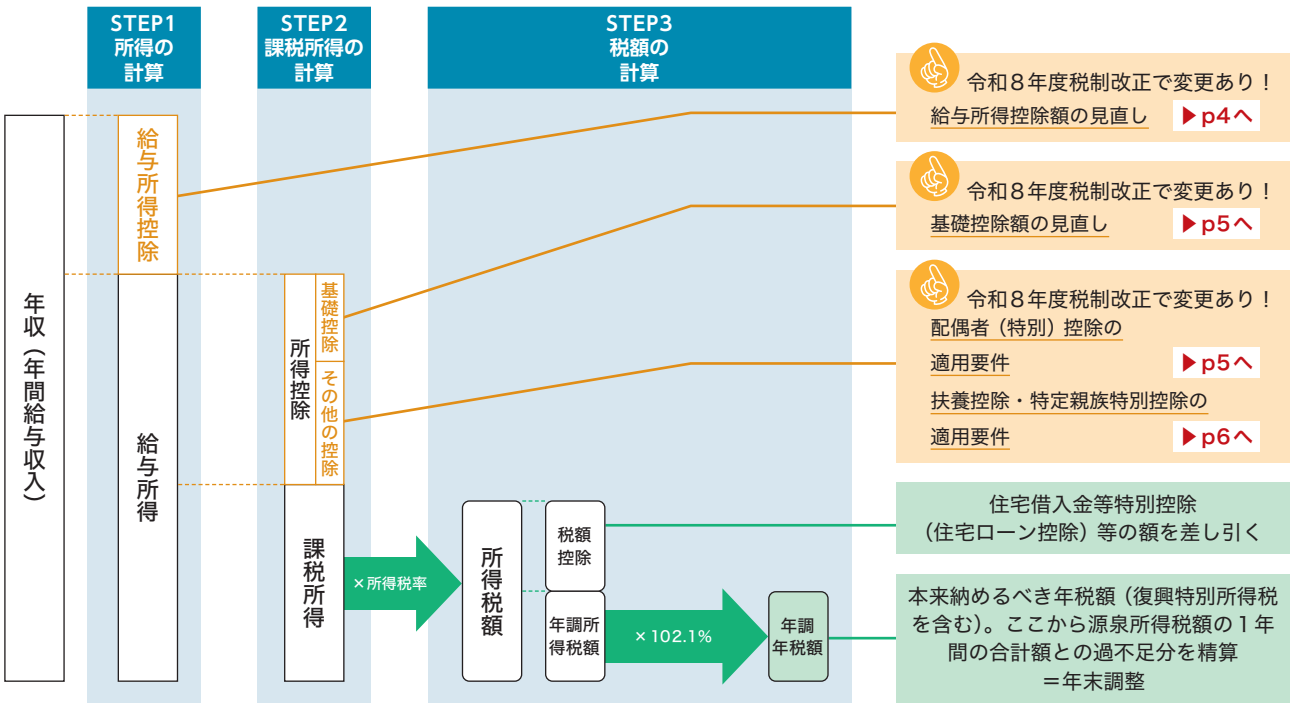
生命保険料や地震保険料の控除などは、毎月の給与計算の時ではなく、年末調整の際にまとめて控除する仕組みとなっています。

会社が年末調整を正しく行うことで、給与以外の所得がない多くの会社員は所得税の納税が完了し、確定申告を行う手間が省かれます。年末調整は、原則として、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」（扶養控除等（異動）申告書）を提出している人が対象※となり、下図のような流れで計算します。

⚠ 令和８年度税制改正の内容は、所得・課税所得の計算に影響する改正のため、注意が必要です！

※給与の収入金額が2,000万円を超える人などの一定の人は年末調整の対象となりません。

■年末調整の流れ



Note ｜ サクッとアップデート！令和８年版「年収ライン」

p2 p4-5 「給与収入があるすべての人」が意識したい年収ライン



119万円 超

■住民税がかかる
年収が119万円を超えると、住民税がかかります（自治体によっては、119万円以下でも住民税均等割が課税されます／令和9年度分・令和10年度分に適用）。

130万円 以上

■国民年金・国民健康保険への加入義務が生じる 社会保険
年収が130万円以上（基本給・賞与・通勤手当・時間外手当等を含む）になると、会社の規模等にかかわらず、原則として自身で国民年金・国民健康保険への加入義務が発生します（社会保険上の扶養範囲内ではなくなります）。

178万円 超

■所得税がかかる
年収が178万円を超えると、所得税がかかります。

p5 「夫婦」で意識したい年収ライン



136万円 超

■配偶者の所得控除に影響
年収が136万円を超えると、その配偶者（合計所得金額1,000万円以下の場合）は配偶者控除（最高38万円）の適用が受けられなくなります（かわりに、配偶者特別控除の適用が受けられます）。

169万円 超

■配偶者特別控除の控除額が段階的に縮小
年収が169万円を超えると、その配偶者が受けられる配偶者特別控除の控除額が段階的に縮小します。

207万円 超

■配偶者特別控除の適用がなくなる
年収が207万円を超えると、その配偶者は配偶者特別控除の適用が受けられなくなります。

p6 「親子」で意識したい年収ライン



136万円 超

■扶養控除の適用がなくなる
16歳以上の子等または19歳以上23歳未満の子等の年収が136万円を超えると、その親等は扶養控除の適用が受けられなくなります（ただし、19歳以上23歳未満の子等の年収が136万円を超えても、特定親族特別控除の適用が受けられます）。

159万円 超

■特定親族特別控除の控除額が段階的に縮小
19歳以上23歳未満の子等の年収が159万円を超えると、その親等が受けられる特定親族特別控除の控除額が段階的に縮小します。

197万円 超

■特定親族特別控除の適用がなくなる
19歳以上23歳未満の子等の年収が197万円を超えると、その親等は特定親族特別控除の適用が受けられなくなります。

■厚生年金保険・健康保険加入の「年収106万円の壁」は撤廃へ

令和８年10月から、厚生年金保険・健康保険への加入義務に関する賃金要件（いわゆる「年収106万円の壁」）が撤廃される予定です。次の要件をすべて満たしている場合は、収入にかかわらず、厚生年金保険・健康保険への加入義務が発生します。

- 従業員数51人以上の会社に勤務している※
- 2か月を超えて働く予定がある
- 週の所定労働時間が20時間以上である
- 学生ではない（休学中・夜間学生等は除く）

※企業規模要件についても、段階的に縮小・撤廃予定

ゲリラ豪雨対策の税務

雨漏り工事は損金になるか？

ゲリラ豪雨や台風が連続する本格的な〝雨季〟がやってきた。この時期、中小事業者を悩ませるのが、自社ビルや工場の雨漏りをはじめとする建物の修繕・メンテナンス問題だ。これらの維持・補修にかかった費用が、その年の損金となる「修繕費」として処理できるか、それとも複数年にわたり減価償却する「資本的支出」になるかは、事業者の資金繰りに直結する重大な問題だ。



修繕費か資本的支出かの判別は、長きにわたって納税者と税務当局が争ってきた。もし修繕費として申告したものが否認されると、一括計上できるはずだった損金が消滅するだけでなく、申告漏れとして過少申告加算税などのペナルティまで発生してしまう。過去には工場敷地内の道路補修費をめぐり、数億円規模の申告漏れを指摘されたケースもあり、経営の屋台骨を揺るがしかねない。

こうした追徴課税リスクを恐れ、安全策として一律に資本的支出で処理するという解決法もないではない。しかし、本来は修繕費で落とせるものを資産計上してしまえば、当期の利益圧縮の機会を逃し、損をしていることにほかならない。

修繕費と資本的支出の境界線

国税庁の定義によれば、修繕費は「資産の維持管理や原状回復に要した」費用とされている。対する資本的支出は「使用可能期間を延長させ、価値を増加させる」費用とされる。例えば、外壁の塗り直しや損壊部分の補修は修繕費だが、避難階段の増設や性能を高める部品への交換などは資本的支出となる。「取得時の状態に戻す（原状回復）」ならセーフ、「バージョンアップさせる」ならアウト、というのが基本原則だ。

とはいえ、長年使っている建物を現代の材料で直せば、結果的に耐久性が上がるのは当然であり、明確な切り分けは容易ではない。そこで、判別が難しい支出については、以下の形式的な基準を順番に当てはめて処理することが認められている。

① まず、金額にかかわらず、3年以内の短いサイクルで定期的に行われる改修（飲食業やアパレル業の内装変更など）であれば全額を修繕費にできる。ただし、過去の帳簿などで、実際に3年周期で行っている実態を証明できることが条件だ。

② 1つの修理や改良にかかった費用が60万円未満であれば、無条件で修繕費として計上してよい。

③ また、改修費用がその資産の取得価額の1割以下であれば修繕費になる。過去に資本的支出を行っていれば、その分も加算したうえでの1割以下となる。

④ ①～③の基準で判定できない場合、「支出額の3割」か「資産の取得価額の1割」のいずれか少ない金額を修繕費とし、残りを資本的支出とする救済処理が可能だ。

ただし、一度この基準を採用したら継続適用が求められる点に注意したい。

重要なのは、これらの基準はいずれも、修繕費か資本的支出か必ずしも明らかでない場合にのみ使えるという点だろう。

これらの基準を使っても決着がつかない場合は、やはり実質判定に立ち戻ることになる。すなわち、「あくまで維持管理・原状回復か、それとも使用期間を延長、価値を向上させるものか」ということだ。

両者の境界線について、これからの季節に多発する雨漏りをめぐって、課税庁と納税者が真っ向から対立した事例をみてみよう。

ある卸売業者が、所有する3つの建物で雨漏りが絶えなかったため、屋根全面の防水補修工事を行い修繕費として申告した。だが国税側はこれを資本的支出だと否認した。両者の主張に対して、国税不服審判所が下した結論は、「2つの建物は修繕費として認め、残り1つは資本的支出とする」というものだった。この明暗を分けたのは、建物の屋根の形状だ。



修繕費と認められた2棟は、傾斜のない平面の屋根（陸屋根）だった。「陸屋根は雨漏りの経路を特定しづらいため、屋根全体を補修するのが応急措置として一番安価で合理的だった」と判断されたわけだ。一方、否認された1棟は傾斜のある屋根だったため、「雨漏り箇所を特定して個別対応できたはずなのに、わざわざ全面工事をしたのは価値を高める資本的支出に当たる」とされた。

この事例から読み取れるのは、結果的に建物の価値が向上したように見えても、それが「機能を回復するための、最も安価でやむを得ない合理的な選択」であったと証明できれば、修繕費として認められる可能性が高いということだ。金額の多寡よりも、その合理性こそが最大の防衛線になると肝に銘じたい。

本格的な雨の季節を迎え、修繕工事の見積もりを取る機会も多いだろう。その際、単に全面工事の見積書だけをもらうのではなく、部分補修をした場合との比較見積書を業者に作ってもらうなど、他の手法に比べていかに安価で合理的だったかを示す資料を残しておくことが、のちの税務調査への対策となるはずだ。

57円UP！

群馬県最低賃金

1,120円

時間額

令和8年10月3日発効



厚生労働省　たしかめたん



チェックマん

賃金引き上げの支援策をご活用ください！

厚生労働省「賃金引き上げの支援策」

厚生労働省は非正規雇用労働者の処遇改善や生産性向上等を通じ、中小企業等の「賃上げ」を支援しています。

令和8年度「賃上げ」支援助成金パッケージを取りまとめました。

支援策の詳細はＨＰをチェックしてください。

群馬県「ぐんま賃上げ促進支援金」

従業員の**賃金を一定額以上引き上げた**県内の中小企業等を対象に、１期あたり**40人分**、**最大200万円** を支給します。

▶ぐんま賃上げ促進支援金事業事務局　☏ **050-6892-9990**

▶申請期限：**令和８年９月30日**（第１期：令和８年１月１日～令和８年８月31日賃上げ分）
令和９年１月31日（第２期：令和８年９月１日～令和８年12月31日賃上げ分）

▶申請先：特設サイトから申請してください。

厚生労働省 群馬労働局　　群馬県

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース (※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ・割増賃金率)＋設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。
(※3)別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練（※1）（訓練経費10万円）を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ（※2）を行った場合、7万円が支給されます。

（※1） 人材育成支援コース（人材育成訓練）の場合
（※2） 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分（※）	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～ ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

（※3） 訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります（①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。）。

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

人材確保のために**雇用管理制度**（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や**雇用環境の整備**（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率（※1・2）
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円（40万円）
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円（20万円）
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% （50%）

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能（※）
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

（※） 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

（※1）括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
（※2）①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円（80万円）。⑥を導入した場合の上限額は225万円（150万円）。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

- 雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成（上限額8,870円／1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円））します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku
nitsuite/bunya/package_00007.html

（R8．8）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2026年の賃金改定状況

ここでは7月に発表された調査結果※から、今年の賃金改定状況をみていきます。

52.5%が賃上げを実施

上記調査結果から、主な産業別に今年の賃金改定状況をまとめると、表1のとおりです。

産業計の状況をみると、2026年1～6月に賃金引上げを実施した事業所割合は52.5%で、昨年より3.3ポイント増加しました。一方で賃金引下げを実施した事業所割合は0.5%で、昨年より0.3ポイント減少しています。

産業別にみると、賃金引上げを実施した事業所割合は、製造業とサービス業以外は、昨年より増加しました。中でも、学術研究, 専門・技術サービス業が63.1%で最も高く、卸売業, 小売業と製造業が50%以上となっています。

平均賃金改定率は4～5%台

次に、賃金引上げを実施した事業所の平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】賃金引上げ実施事業所の平均賃金改定率（%）

	2025年	2026年
産業計	4.7	4.3
製造業	5.0	4.2
卸売業, 小売業	4.8	4.0
学術研究, 専門・技術サービス業	4.0	4.4
宿泊業, 飲食サービス業	4.7	5.7
生活関連サービス業, 娯楽業	5.9	5.4
サービス業	5.4	4.1

厚生労働省「令和8年賃金改定状況調査結果」より作成

産業計は4.3%で昨年より0.4ポイント減少しました。産業別では宿泊業, 飲食サービス業と生活関連サービス業, 娯楽業が5%を超えました。また、学術研究, 専門・技術サービス業と宿泊業, 飲食サービス業は、昨年より平均賃金改定率が高くなりました。

7月以降に賃金改定を実施予定の事業所割合が全体の2割程度あることから、今年賃上げを実施する事業所は今後も増えることが予想されます。

【表1】2026年の産業別賃金改定状況（%）

	1～6月に賃金引上げを実施		1～6月に賃金引下げを実施		7月以降も賃金改定を実施しない		7月以降に賃金改定を実施予定	
	2025年	2026年	2025年	2026年	2025年	2026年	2025年	2026年
産業計	49.2	52.5	0.8	0.5	26.7	25.2	23.4	21.7
製造業	54.2	50.0	0.9	0.3	26.7	27.1	18.1	22.7
卸売業, 小売業	45.6	52.1	0.4	0.8	27.8	23.8	26.3	23.3
学術研究, 専門・技術サービス業	54.1	63.1	1.6	0.2	21.2	18.4	23.1	18.3
宿泊業, 飲食サービス業	37.4	38.5	0.2	0.2	31.7	34.8	30.7	26.5
生活関連サービス業, 娯楽業	36.8	41.9	0.5	0.6	35.8	38.0	26.8	19.5
サービス業	52.6	49.7	1.9	1.0	28.2	29.8	17.4	19.5

厚生労働省「令和8年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和8年賃金改定状況調査結果」
常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から、都道府県別、産業別、事業所規模別に層化無作為抽出により選定した16,541事業所を対象にした調査です。調査結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74463.html

シフト制で働く従業員の年次有給休暇の付与日数

労働基準法では、雇入れ後6ヶ月間継続して勤務し、全労働日の８割以上を出勤した従業員に対し、所定労働日数に応じた年次有給休暇（以下、「年休」という）を付与することが義務付けられています。今回、シフト制で働く従業員の年休の付与日数の算出方法について、実務上の見直しが行われたため、その内容を確認します。

年休の付与日数

年休は雇入れ後6ヶ月間の継続勤務で10日を付与することになりますが、1週間の所定労働日数が4日以下または1年間の所定労働日数が216日以下で、かつ1週間の所定労働時間が30時間未満のパートタイマー等には、労働契約において定められている所定労働日数に応じた日数分の年休を比例付与します。

新たに認められた方法

この所定労働日数について、現実には労働契約を締結する時点では労働日や労働時間を明確に定めず、一定期間ごとに作成する勤務シフトなどにより、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するようないわゆる「シフト制」の勤務形態で働く従業員もいます。

このシフト制で働く従業員で、所定労働日数を算出しがたい場合には、今回、以下の日数を基準日における1年間の所定労働日数とみなして年休の付与日数を算出して差し支えないとされました。

① 雇入れ6ヶ月経過後に年休を付与するときには、雇入れから6ヶ月間の労働日数の実績を2倍した日数
② 雇入れ1年6ヶ月経過後以降の年休を付与するときには、前年の労働日数の実績

労働日数の目安がある場合

シフト制の勤務形態でも、労働契約を締結する時点で「1ヶ月○日程度勤務」といった目安となる労働日数等を定めることがあります。この場合には、基準日における所定労働日数とみなして算出した年休の付与日数が、新たに認められた方法で算出した付与日数を上回る場合に限り、「目安となる労働日数」等を用いて年休の付与日数を算出しても差し支えないとされています。

シフト制の場合、従業員の事情に合わせて、勤務する日数を柔軟に調整している企業も多くあることでしょう。今回、新たに認められた方法は、こうした実態に即した対応になるかと思われます。現状、シフト制で働く従業員がいる企業では、これまでの運用状況を踏まえつつ、今後の年休の付与日数や管理をどのようにするか、検討を行うとよいでしょう。

M & A 譲渡し情報

Bolton

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
化学製品卸	関東地方	10億円以上～	応相談(s)
整形外科	関東地方	5億円未満	応相談(m)
受託開発ソフト	関東地方	2～3億円	応相談(s)
建築設計業	関東地方	1億円程度	応相談(s)
空調設備工事	関東地方	5～10億円	応相談(s)
機械工具	関東地方	2～5億円	応相談(s)
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談

お問い合わせ先　㈱北関東M＆Aサポート　☎ 027-260-8630