Keiei Roumu

VOL.221
2026
6月号

シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社
〒910-0837　福井県福井市高柳3丁目4606番地

今月の言葉

「人が集まってくることが始まりであり、人が一緒にいることで進歩があり、人が一緒に働くことが成功をもたらす。」
（ヘンリーフォード　フォードモーター社創業者）

「企業は人の集合体。人が集まる組織、集まった人を活かす組織。チームのパフォーマンスを向上するために人をどう活用するかが、組織文化であり、社風づくりの第一歩。」



シナジー経営で開催している研修をご紹介

いい会社づくり研修







- 理念がうまく浸透していない
- 社員の主体性を高めたい
- 世代間や部署間の分断を解消したい

そんな課題をお持ちの企業様、ぜひ本研修をご活用ください！

内容

「いい会社」とは何かを見つめ直す時間

実際に「いい会社」が実践している取り組みが書かれた50枚の**カード**を使い、自社にとっての理想と現状を見つめ直しながら、**価値観の共有**と**行動変容を促す**研修です。
年代、勤務年数に関係なく全社員に受講いただけます。

効果

現状の見える化・共通認識の形成・動機付け

カードを介することで、**自社の強みと課題**を客観的に把握できます。
ゲーム感覚で楽しく取り組めるため、**経営者と社員の間の対話がスムーズ**になり、普段口にしづらい想いや意見も自然と引き出され、**安心して本音を話せる雰囲気**が生まれる点も高く評価されています。
組織全体で「いい会社」を目指す意識が定着しやすくなります。

研修のお問合せ・ご相談・ご依頼が増えています！
「対象者に合わせた内容にしたい」などもお気軽にご相談ください！

いい会社を作るための課題を可視化することができ、やるべきことが分かった。
経営者と社員、年齢問わず、社員が同じ方向を向いて課題に取り組むことは新鮮で良かった。

受講者様



©シナジー経営社

7月より障害者の法定雇用率が2.7%に引上げへ

障害者の雇用を促進するため、企業等には従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務があります。現在の民間企業の法定雇用率は2.5%ですが、これが2026年7月より2.7%に引上げられます。そこで、この法定雇用人数の計算方法などを確認します。

法定雇用人数の計算方法

法定雇用人数は常時雇用する労働者の数で判断します。常時雇用する労働者とは、週所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される人（見込みを含む）をいいます。

人数の計算方法は、週所定労働時間が30時間以上の労働者については1人、20時間以上30時間未満の労働者については1人を0.5人としてカウントします。

例えば、正社員30人、パートタイマー（フルタイム）5人、パートタイマー（20時間以上30時間未満）が8人の場合、常時雇用する労働者の数は39人（30人+5人+8人×0.5）となります。これに新たな法定雇用率を乗じると、1.053となることから、障害者を最低1人は雇用することが義務となります。

障害者数のカウント

常時雇用する労働者の数に応じて、雇用が必要となる障害者の数が決まりますが、この障害者の数は、障害の種別と週所定労働時間数によってカウントの方法が異なります。具体的には、右表の通りです。

表　所定労働時間の区分による人数のカウント数（単位:人）

種別＼週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1※	0.5

※当分の間の措置

2024年4月より、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者が、0.5人としてカウントできるようになっています。

休職中のカウント

法定雇用率を満たしているかを確認する際は、月ごとの所定労働時間と実労働時間を確認します。

対象となる期間に、雇用する障害者が、就業規則や雇用契約書等に基づく休職制度により休職している場合には、休職発令通知書等により客観的に確認できる場合に限り、実労働時間に含めてカウントできます。

障害者雇用に関する助成金としては、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、就職が困難な障害者を一定期間試行雇用した際に活用できるトライアル雇用助成金の「障害者トライアルコース」と「障害者短時間トライアルコース」が設けられています。円滑な障害者雇用の実現に向け、このような助成金の活用も併せて検討してみましょう。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

労働保険の年度更新における注意点

労働保険の年度更新では、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を計算し、申告・納付する仕組みになっています。今年度も、6月1日から7月10日までの間に申告・納付が必要になることから、そのポイントを確認しておきましょう。

申告書の送付

労働保険料の計算にあたっては、例年、5月末から6月頭に送付される労働保険の申告書(※1)を用い、申告・納付をします。

2026年度からは、資本金の額が1億円を超える法人等の電子申請が義務付けられている事業場について、紙での申告書の送付がなくなり、電子申請に必要な情報を記載した通知書等が送付されることになりました。

この通知書等は、従来のA4サイズの緑または青の封筒ではなく、定形郵便サイズの茶封筒で送付されるとのことです。

対象となる事業所は限られていますが、電子化に伴う大きな流れの変化として捉えることができるでしょう。なお、電子申請は義務化されていない事業所でも行うことができます。

※1　労働保険 概算・増加概算・確定保険料 石綿健康被害救済法 一般拠出金 申告書

保険料率の変更

確定保険料および概算保険料を計算する際には、保険料率の変更に留意する必要があります。

[労災保険率]

2024年4月1日より改定され、それ以降、変更なし。

[一般拠出金率]

2018年度から変更なし。

[雇用保険料率]

2026年4月1日より改定。

以上のことから、特に雇用保険料を算出するときの保険料率を誤らないようにしましょう。

口座振替の利用

労働保険料は、事前に手続きをすることで、口座振替により納付することも可能です。すでに2026年度全期・第1期の口座振替開始に係る手続きの期限は終了していますが、2026年度第2期の口座振替の申込は8月14日まで可能です。口座振替を利用することで、下表のように納付までの期間に猶予ができます。なお、労働保険事務組合に委託しているときには、労働保険事務組合の指定する期限に従う必要があります。

納期(2026年度)	第1期	第2期	第3期	第4期(※2)
口座振替納付日	9/7	11/16	2/15	3/31
口座振替を利用しない場合の納期限	7/10	11/2	2/1	3/31

※2　第4期は分割納付を利用している単独有期事業のみ対象

口座振替については、2025年から、インターネット専業銀行である「GMOあおぞらネット銀行」も口座振替の対象となりました。このように、徐々に利便性も向上しています。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

重要となる「内部通報窓口」の設置と公益通報者保護法の改正

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。


総務部長

先日、当社の経理担当者が会社の資金の一部を横領していることがわかりました。もう1名の経理担当者がかなり前から「何かおかしい」と思っていたとのことで、先月私に相談しに来てました。もっと早く気付くことができたのではないかと反省しています。


北出社労士

なるほど。御社では内部通報の窓口は設置されていますか？


内部通報を受け付ける窓口ですか？特にありません。


従業員数が301人以上の企業などは、公益通報者保護法に基づき、内部通報を受け付ける窓口を設置し、担当者（従事者）を指定する必要があります。ちなみに従業員数が300人以下の企業は努力義務です。


当社は努力義務になりますが、窓口となるような受け皿はあった方が良さそうですね。この担当者はどのような役目なのですか。


内部通報の受付や、通報があった際の調査・是正を主体的に行う人になります。企業の内部通報受付窓口の担当者や責任者が該当するのですが、従事者には守秘義務が課され、通報者の氏名などを特定させる情報を他人に漏らすと、守秘義務違反として30万円以下の罰金が科されるとされています。


従事者の役割は重要になりますね。


はい。公益通報者保護法は、企業内の不正を早期に発見・是正し、企業や従業員を守るためのものです。そのため、実効性を持った運用ができるかが制度の要になります。


指定に加えて、窓口があることを従業員に周知することも重要になりそうですね。


2026年12月に改正公益通報者保護法が施行され、その周知が義務化されます。さらに従業員や役員、退職者（退職して1年以内の従業員）に加え、フリーランス（※）が通報の保護対象者として追加されます。改正点は他にもありますので、消費者庁のホームページなどをご確認ください。

※「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2条に規定される人

ONE POINT

① 従業員数が301人以上の企業などは、内部通報を受け付ける窓口を設置し、従事者を指定する必要がある。
② 通報の保護対象者にフリーランスが追加される等の改正公益通報者保護法が2026年12月に施行される。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

定年引上げ・66歳以上の継続雇用制度導入に活用できる助成金

人員確保に向けて定年の引上げや66歳以上の継続雇用の整備など、制度の見直しを検討されている企業も多いかと思われます。見直しの際に活用できる助成金として、「65歳超雇用推進助成金」があります。その中から「65歳超継続雇用促進コース」をとり上げます。

65歳超継続雇用促進コース

65歳超継続雇用促進コースとは、高年齢者の雇用の推進を図るため、以下のいずれかの措置を実施した企業に対して助成するものです。

A. 65歳以上への定年の引上げ
B. 定年の定めの廃止
C. 66歳以上への継続雇用制度の導入
D. 他社による継続雇用制度の導入

主な支給要件

支給要件には細かな定めがありますが、主なものは、以下の2つです。

① 制度を規定した就業規則等を整備している企業であること（「D.他社による継続雇用制度の導入」の場合、他社においても整備していること）。

② 支給申請日の前日において、企業に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

支給額

支給額は、措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて異なり、右表のとおりです。1事業主1回限りの支給とされていた取扱いが廃止され、段階的な定年等の引上げを行う場合、2回目の申請を行うことが可能となりました。

A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止（単位:万円）

措置内容 / 60歳以上被保険者数※1	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの廃止
		5歳未満の引上げ	5歳以上の引上げ		
1～3人	15	25	40	45	60
4～6人	20	32	65	70	120
7～9人	25	39	110	115	180
10人以上	30	46	135	140	240

C. 66歳以上の継続雇用制度の導入（単位:万円）

措置内容 / 60歳以上被保険者数※1	継続雇用制度の導入※2	
	66～69歳	70歳以上
1～3人	22(20)	40(36)
4～6人	37(32)	65(60)
7～9人	60(50)	105(95)
10人以上	90(75)	130(120)

D. 他社による継続雇用制度の導入（単位:万円）

措置内容 / 60歳以上被保険者数※1	継続雇用制度の導入※2	
	66～69歳	70歳以上
1～3人	20(16)	32(30)
4～6人	30(26)	50(45)
7～9人	50(40)	85(75)
10人以上	70(60)	105(100)

※1　60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数

※2　CおよびDの措置の括弧書き内の記載は、会社が設けた基準に該当した者を対象とした継続雇用制度を導入した場合の支給額

申請は、A～Dの措置を実施する日が属する月の翌月から起算して4ヶ月以内の各月月初から15日までとなっています。今回とり上げたコースは国の予算の範囲内での支給となるため、四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合等、事前予告なく、支給申請の受付を停止する場合があります。活用する場合は早めの検討が必要です。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

産業別にみる 2025年の夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から、主な産業別に昨年の夏季賞与の支給額などをご紹介します。

全体では前年比がプラスに

上記調査結果から2025年の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などを、主な産業別にまとめると下表のとおりです。

2025年の調査産業計をみると、1人平均支給額は、5～29人が前年比0.2%増の約28.4万円、30～99人が同4.9%増の約37.8万円でした。2023年と2024年も、どちらの規模も前年比がプラスになっており、1人平均支給額は3年連続の増加となりました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらも1ヶ月程度という水準です。支給事業所数割合は、5～29人が70.3%で2年連続の70%台に、30～99人は90.8%で、2010年以降で初めて90%を超えました。

2025年主な産業・事業所規模別 夏季賞与1人平均支給額など（1）

産業	支給労働者1人平均支給額（千円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	284	0.2	378	4.9	0.99	1.14	70.3	90.8
建設業	394	5.7	767	25.0	1.11	1.70	76.2	93.4
総合工事業	364	-1.2	836	31.7	1.05	1.77	76.3	89.9
職別工事業	300	-2.4	465	23.1	0.88	1.15	71.3	94.6
設備工事業	528	21.4	758	13.1	1.39	1.81	81.0	100.0
製造業	312	16.6	405	7.4	0.99	1.18	74.3	91.9
消費関連製造業	227	20.3	286	-0.4	0.81	0.92	62.7	89.4
素材関連製造業	328	15.7	461	9.1	1.05	1.35	80.7	92.6
機械関連製造業	380	16.6	458	11.4	1.08	1.26	79.4	93.7
食料品・たばこ	205	19.5	262	-10.0	0.76	0.89	57.4	91.8
繊維工業	189	28.7	343	48.8	0.83	0.90	58.7	83.1
木材・木製品	294	60.5	338	1.6	1.04	1.25	66.2	95.5
家具・装備品	234	-12.4	349	9.9	0.81	1.17	74.1	86.6
パルプ・紙	246	-4.2	464	14.6	0.91	1.39	95.0	95.8
印刷・同関連業	282	18.3	316	2.8	0.90	0.93	66.2	84.3
化学、石油・石炭	658	54.0	658	11.0	1.66	1.66	95.5	96.2
プラスチック製品	243	-3.3	358	3.3	0.91	1.16	70.5	92.6
ゴム製品	190	-35.0	291	-15.3	0.80	0.99	89.7	95.6
窯業・土石製品	294	3.0	505	16.7	1.00	1.48	82.1	92.3
鉄鋼業	419	13.8	534	7.8	1.18	1.45	89.9	97.9
非鉄金属製造業	419	-6.7	504	3.4	1.20	1.46	92.7	93.7
金属製品製造業	297	17.7	422	10.1	1.00	1.26	77.9	87.8
はん用機械器具	352	-8.2	417	15.4	1.03	1.33	89.0	82.9
生産用機械器具	412	22.1	580	22.8	1.03	1.34	82.2	100.0
業務用機械器具	318	53.0	415	-3.0	1.12	1.32	80.9	87.1
電子・デバイス	315	-12.8	352	6.6	1.18	1.21	46.3	90.1
電気機械器具	418	6.8	295	-12.9	1.32	1.01	71.9	98.1
情報通信機械器具	511	149.0	460	15.0	1.29	1.20	59.8	86.1
輸送用機械器具	336	26.5	524	14.9	0.98	1.31	88.6	93.8
その他の製造業	265	20.2	296	1.2	0.80	1.05	76.2	90.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

2025年主な産業・事業所規模別 夏季賞与1人平均支給額など（2）

産業	支給労働者1人平均支給額（千円、%）				きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）		支給事業所数割合（%）	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
電気・ガス・熱供給等	648	0.5	805	-2.4	1.77	1.87	100.0	88.1
情報通信業	442	2.0	540	11.1	1.24	1.41	71.0	84.2
情報サービス業	463	-3.8	528	1.1	1.26	1.41	70.1	83.3
映像音声文字情報	370	-16.0	412	-33.3	1.03	1.03	53.2	77.4
運輸業, 郵便業	277	-5.4	305	-3.2	0.94	0.89	67.3	89.6
道路旅客運送業	306	46.8	214	20.2	0.82	0.69	68.7	86.6
道路貨物運送業	206	-0.9	246	4.9	0.66	0.79	59.9	88.6
卸売業, 小売業	282	-4.9	320	4.2	0.97	0.92	69.3	91.1
卸売業	440	-12.7	626	5.2	1.33	1.50	84.2	92.2
繊維・衣服等卸売業	335	26.3	289	13.7	1.10	0.86	86.2	79.7
飲食料品卸売業	335	-21.5	509	11.4	0.96	1.33	76.3	94.7
機械器具卸売業	563	-10.4	778	-1.9	1.54	1.88	84.6	92.6
小売業	195	6.2	145	0.7	0.79	0.60	63.5	90.6
各種商品小売業	48	13.7	81	-18.0	0.31	0.43	65.3	100.0
織物等小売業	135	-7.2	112	436.3	0.70	0.57	50.8	38.5
飲食料品小売業	78	6.9	72	-10.0	0.53	0.44	38.2	90.9
機械器具小売業	470	10.1	491	-3.0	1.33	1.35	82.6	97.2
金融業, 保険業	584	5.5	673	-7.2	1.58	1.59	89.5	94.4
不動産業, 物品賃貸業	490	-13.7	471	15.0	1.43	1.28	75.1	93.7
不動産業	552	-17.0	479	18.0	1.54	1.30	71.8	92.1
物品賃貸業	372	-2.1	453	8.5	1.18	1.24	83.3	96.9
学術研究等	428	3.6	556	8.7	1.21	1.47	78.0	92.2
専門サービス業	428	12.7	492	25.5	1.33	1.29	77.3	91.1
広告業	253	-27.7	189	-54.9	0.84	0.62	57.4	94.2
技術サービス業	426	4.5	593	17.6	1.13	1.54	81.8	90.8
飲食サービス業等	56	10.3	74	-0.6	0.40	0.38	47.4	81.0
宿泊業	193	57.4	158	37.5	0.80	0.61	58.1	86.0
飲食店	36	-5.4	42	-22.7	0.33	0.27	44.1	78.7
持ち帰り・配達飲食	77	7.9	156	0.6	0.50	0.64	59.0	89.3
生活関連サービス業等	127	-18.2	179	10.5	0.58	0.72	55.1	85.3
娯楽業	89	-33.0	149	0.8	0.45	0.65	72.9	89.1
教育, 学習支援業	353	-12.7	621	-0.4	1.29	1.81	78.6	98.5
学校教育	501	-2.0	648	-0.1	1.60	1.87	94.1	99.0
他教育, 学習支援	178	-26.0	279	-11.7	1.02	0.93	68.3	91.1
その他のサービス業	366	10.8	332	8.0	1.16	1.10	74.7	81.6
廃棄物処理業	282	1.1	427	36.0	0.98	1.27	80.3	92.3
自動車整備等	498	46.4	734	15.8	1.27	1.87	89.5	94.6
職業紹介・派遣業	306	-10.3	156	-6.7	1.19	0.67	65.1	67.6
他の事業サービス	325	1.9	308	2.3	1.06	1.04	64.9	81.2

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

産業別の状況

産業別の1人平均支給額は、5～29人では化学、石油・石炭製造業が、30～99人は、総合工事業が最も高くなりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、2ヶ月以上の産業はありませんでした。支給事業所数割合では、どちらの規模も100%となる産業がある一方で、50%未満の産業もみられる結果となっています。

従来、賞与として支給していた原資の一部または全部を、給与にする企業がみられます。こうした動きがさらに広がると、賞与支給も変化していく可能性があります。今年の夏季賞与はどのような結果となるでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」
日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

今月のお知らせ

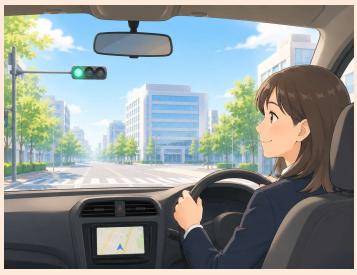
労働保険年度更新	雇用保険率が令和8年4月1日より改定されました。 これに伴い、令和8年度の概算保険料は新しい料率で、令和7年度の確定保険料はこれまでの料率で申告することになります。なお、労災保険率について変更はありません。 今年の申告・納付期間は、**令和8年6月1日（月）～令和8年7月10日（金）**です。 年度更新に必要な書類は5月末に労働局より郵送されます。
社会保険算定基礎届	全被保険者の3ヵ月間（4～6月）の総支給額の平均額を届出し、この届出内容に基づいて毎年1回、標準報酬月額を決定し直します。これは被保険者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないようにするためのものです。 決定された標準報酬月額は、9月から翌年8月まで各月に適用されます。
住民税納付 （納期特例）	住民税を給与から天引き（特別徴収）している事業所で、従業員が10人未満の場合は、「納期の特例」として1年に2回の納期にまとめることができます。（別途、申請が必要です。詳細は各市町村にお問い合わせください。） 12～5月分は6/10(水)が納期限となっています。

通勤途中、一度も信号や右左折で止まることなく、スムーズに会社へ到着できました。会社までの距離はそれほど遠くないのですが、信号や右左折が多く、普段はどこかで必ず引っかかります。この日は驚くほどタイミングよく進めて、朝から少し得した気分になりました。小さな出来事ですが、なんだか幸先の良い朝になりました。

Kさん

GW中に友達と蜂蜜専門店に入ったのですが、蜂蜜なんて甘くてすぐ飽きてしまうと思っていました。しかし、そのお店はフルーツと蜂蜜を混ぜたフレーバーが数多くあり、水割りにすると、どれもさっぱりしたおいしさで、つい3種類も購入。ネットでも購入できるということで、これからしばらく蜂蜜生活が続きそうです。

Tさん



編集後記!!

最近の小さなハッピー





スタッフが日常の中で感じた
“ほんの少しの幸せ”を
お届けするコーナーです。
写真やイラストと共に
ほっこりとお楽しみください♪



テレビCMで耳にして以来、ずっと頭に残っていた曲がありました。タイトルが思い出せず、微かに覚えていた歌詞の一部をネット検索してみると見事にヒットしました。長く引っかかっていたものが取れたような感覚で気持ちが良かったです。

Sさん

先日立ち寄ったお店で店員さんから名刺を頂戴した時のことです。ふと見ると、なんと下の名前が私と同じ。驚いて「私も同じ名前です！」と伝えたところ、「きゃー！」と飛び跳ねて私を強く抱きしめたのです。もちろん初対面でしたが、フレンドリーでかわいらしいお姉様にキュンとしました。
ナイス！アメリカンスタイル！☺

Hさん