

人事労務管理相談室

01

2026

2026年1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。

MANAGEMENT SERVICE



通勤災害について実務上間違いやすい事例

◆介護離職を防止するために重要となる情報提供

2025年の賃金改定状況を振り返る

ここでは、2025年10月に発表された調査結果※から、2025年の賃金改定状況を産業別にみていきます。

91%が賃上げを実施

上記調査結果から、2024年と2025年の1人平均賃金の改定状況（予定を含む）をまとめると、表1のとおりです。

【表1】1人平均賃金の改定状況（%）

	2024年	2025年
引き上げた	91.2	91.5
引き下げた	0.1	1.1
変わらなかった	-	1.0
賃金の改定を実施しない	2.3	2.4
未定	6.4	3.9

厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

引き上げた企業は全体の91.5%で、前年から0.3ポイント上昇しました。

80%以上の産業がほとんど

主な産業別に、2025年の1人平均賃金の改定状況をまとめると、表2のとおりです。

引き上げた企業は、多くの産業で80%以上となりました。また、未定が10%を超える産業が複数みられるなど、企業によっても、状況に違いがあることがわかります。

2026年の賃金改定は、どうなるでしょうか。

【表2】2025年の産業別1人平均賃金改定状況（%）

	引き上げた	引き下げた	変わらなかった	実施しない	未定
建設業	89.6	-	-	-	10.4
製造業	97.5	-	-	0.8	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	-
情報通信業	97.4	-	1.2	0.1	1.2
運輸業、郵便業	85.7	8.7	-	5.6	-
卸売業、小売業	92.8	1.7	-	4.4	1.1
金融業、保険業	90.7	-	-	-	9.3
不動産業、物品賃貸業	94.7	-	-	-	5.3
学術研究、専門・技術サービス業	95.4	1.5	-	2.0	1.2
宿泊業、飲食サービス業	78.4	1.0	1.2	7.1	12.2
生活関連サービス業、娯楽業	79.5	0.8	4.1	4.4	11.2
教育、学習支援業	87.4	0.3	1.2	8.0	3.1
サービス業（他に分類されないもの）	86.4	0.4	5.5	0.0	7.7

厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業3,643社を対象に、2025年7月～8月に行われた調査です。有効回答率は50.7%でした。ここでの1人平均賃金は、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1ヶ月1人当たりの平均額です。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/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/25/index.html>

通勤災害について 実務上間違いやすい事例

従業員が通勤途上でケガ等をしたときには、通勤災害として労災保険から給付を受けることができます。ただし、通勤の途中で寄り道をしたり、通勤とは関係のない行為をした場合には、原則として給付を受けることができません。以下では、実務上間違いやすい具体的な事例を通じて、通勤災害に関する注意点について解説します。

逸脱と中断

通勤の途中で就業や通勤とは関係ない目的で合理的な経路を逸れることを「逸脱」といい、経路は逸れていなくても通勤と関係ないことを行うことを「中断」といいます。通勤の途中に逸脱または中断がある場合には、原則としてその間とその後にケガ等をしたとしても通勤災害として認められません。

例えば、会社からの帰宅途中に通勤経路から外れた映画館で映画を観て、その後いつもの通勤経路に戻って帰宅するケースでは、映画を観に行くために通勤経路を逸れた時点から通勤経路を逸脱し、かつ中断したことになり、映画を観ている間のケガ等はもちろん、通勤経路に戻った後にケガ等をしてしても通勤災害には該当しません。

逸脱または中断の例外

逸脱と中断には例外があり、日常生活上必要な行為であって、やむを得ない理由で必要最小限度の範囲で行う場合に限り、通勤経路に

戻った後は再び通勤として認められます。なお、逸脱または中断している間のケガ等は通勤災害には該当しません。

この例外となる主な行為は、以下のものが挙げられています。

- ① 日用品の購入や、これに準ずる行為
- ② 病院等で診察や治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- ③ 要介護状態にある配偶者、子ども、父母、孫、祖父母等の介護（継続的にまたは反復して行われるものに限る。）

③にある通り、例えば、要介護状態にある親の介護のために、継続的に実家に立ち寄っているケースでは、実家でのケガ等は通勤災害には該当しませんが、介護を終えていつもの通勤経路に戻った以降のケガ等は、通勤災害に該当します。なお、該当するか否かの最終的な判断は労働基準監督署長が行うことになります。

近年はダブルワークをする従業員が見られるようになりました。本来、通勤災害における「通勤」とは、就業にあたり住居と就業の場所との間の往復するものですが、自社と副業先との間の移動についても住居からの移動ではないものの、通勤として扱われます。ケガ等をしたときの申請は、目的地への移動として判断され、向かう目的地の会社での通勤災害として扱われます。

介護離職を防止するために 重要となる情報提供

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。



社労士

2025年4月と10月の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されました。2025年4月に施行された改正事項に、介護離職防止のための個別周知等がありましたが、覚えていますか？



総務部長

何かやらなければいけないという記憶はありますが、もう一度教えてください。



わかりました。介護離職を防止するために、2つの事項がスタートしました。一つ目が介護に直面した旨を申し出た従業員に対して、介護休業制度等の内容を周知し、取得するかどうかの意向を確認することです。二つ目が介護に直面する前の早い段階の従業員（以下、「40歳の従業員」という）に介護休業制度等の情報を提供することです。



思い出しました。一つ目については、相談があれば総務に申し出るように従業員に伝えています。40歳の従業員への情報提供については、まだ対応できていません。



現実に40歳の従業員はいらっしゃいますか？



確か2名いました。早めの対応が必要ですね。



そうですね。①40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度、または、②40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間、のいずれかに介護休業制度等の情報提供を行う必要があります。



年度か誕生日から1年間のどちらかということですね。各人で管理するより、年度の方が分かりやすそうですね。例えば2026年2月に、今年度に40歳になった、または40歳になる従業員に対して情報提供を行えばよいということですね。



はい。①を選ぶときには、2026年3月31日までに対象となる従業員に対して情報提供を行う必要があります。また、40歳に限定せず、毎年40歳以上の従業員やより広い全従業員を対象にして情報提供を行うことも一案です。



なるほど、今後、仕事と介護の両立は大きな課題になるでしょうから、毎年1回の定例業務として組み入れてもよいかもしれませんね。



そうですね。情報提供の方法については、面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかとされています。情報提供を行うための資料については、厚生労働省のホームページに支援ツールが掲載されており、こちらを参考にできると思います。

ONE POINT

2025年4月に施行された改正育児・介護休業法には、介護離職防止のための取組みがあり、従業員が40歳というタイミングで介護休業制度等の情報提供を行う必要がある。