

「採用が思うように進まない」、「入社してもすぐに辞めてしまう」多くの職場が抱えるこうした悩みの背景には、実は「職場環境」の問題が隠れていることが少なくありません。求職者は今、給与や待遇と同じくらい「どんな人が、どんな雰囲気働いているか」を見えています。挨拶をしない、感情的に叱る、指導する人によって対応がバラバラ、このような状態を放置すると、職場の空気は少しずつ悪化し、せっかく採用した良い人材ほど早く離れていってしまいます。

ここで見直していただきたいのが「服務規律」です。就業規則の服務規律は、単なる形式的な規定ではありません。「何をしてはいけないか」を明確にし、誰が管理職であっても同じ基準で指導できるようにするための、職場の共通の物差しとなるものです。

特に、注意や指導の場面で「あの人には言うのに、自分には言わない」といった不公平感が生まれると、職場全体の信頼が揺らぎます。ハラスメントの判断基準や指導記録の様式をあらかじめ整えておくことは、管理職ご自身を守ることにもつながります。

管理職には、その場の感情ではなく、ルールに基づいて対応する姿勢が求められます。こうした積み重ねが職場の公平感を育て、「ここで長く働きたい」と思われる職場づくりにつながっていきます。採用が難しく、入退社の多い今だからこそ、今いる社員を大切に作る仕組みを、あらためて見直してみませんか。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 令和8年度 最低賃金の改定について

今年度の最低賃金について厚生労働省の審議会は全国平均の時給で56円引き上げる目安をとりまとめました。昨年に引き続き、最も高い上げ幅となりました。各都道府県が目安通り引き上げると全国平均の時給は1,177円となります。
※宮城県の最低賃金は令和8年は **1,098 円**となる見通しです(現在 1,038 円)。
現在の最低賃金(1,038 円)に近い給与額の従業員については、早めに昇給をご検討いただくことをお勧めいたします。地域別最低賃金は秋に正式決定し10月以降に適用となります。(電子部品製造業・自動車小売業につきましては12月頃決定になります。正式に決まりましたらご案内いたします。)

都道府県	令和8年度最低賃金額 (発効日)	改定前
東京都	1,280 円 (10月1日)	1,226 円
青森県	1,090 円 (10月29日)	1,029 円
岩手県	1,090 円 (12月1日)	1,031 円
宮城県	1,098 円 (10月1日)	1,038 円
秋田県	1,090 円 (10月14日)	1,031 円
山形県	1,092 円 (10月30日)	1,032 円
福島県	1,094 円 (10月16日)	1,033 円

令和8年10月からパートタイム・有期雇用労働者に関する労働条件明示のルールが改正されます

10月1日よりパートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際や契約を更新する際には、現行の労働条件明示事項に加え、新たに「通常の労働者との待遇の相違の内容・理由等について、事業主に説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。

《新たな明示事項》

「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要

《労働条件通知書の記載例》 ※厚生労働省ひな形 一部抜粋

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）

- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無
- 相談窓口

現行の明示事項

●待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨 → 新たな明示事項

令和8年10月からカスタマーハラスメント対策が事業主の義務となります

令和8年10月1日から、事業主にはカスタマーハラスメントを防止するための措置を講じることが義務づけられます。具体的には、事業主に求められる主な措置は次のとおりです。

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

カスタマーハラスメントには毅然と対応し、労働者を守る方針を明確にします。
また、カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を労働者に周知・啓発します。

② 相談体制の整備

カスタマーハラスメントに関する相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知します。また、相談窓口の担当者が適切に対応できる体制を整えます。

③ 発生後の迅速かつ適切な対応

相談を受けた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認します。カスタマーハラスメントが確認された場合は、被害を受けた労働者への配慮のための措置を適切に行うとともに、再発防止のための措置を講じます。

④ カスタマーハラスメントの抑止措置

特に悪質なカスタマーハラスメントへの対処方針をあらかじめ定め、労働者に周知します。また、その方針に沿って適切に対応できる体制を整えます。

⑤ ①～④と併せて講ずべき措置

相談者のプライバシーを保護するための必要な措置を講じ、その内容を労働者に周知します。また、相談したことなどを理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発します。