中小・ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

Keiei Roumu

VOL.222
2026
7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

「あら探しをするより改善策を見つけよ。不平不満など誰でもいえる。」
（ヘンリーフォード　フォードモーター社創業者）

「ただ問題点を指摘するだけの「評論家」になるのではなく、自分事としてどうやって解決していくかという建設的な行動が大事。」



手づくりのおいしいコロッケは学校給食でも採用されています

(有)公楽商店様にインタビュー！



仕事・業務内容を教えてください

昭和37年の法人設立から約64年間、嶺北地域を中心に、県内の学校給食や病院、介護施設等への惣菜の製造販売を行っています。品質管理を徹底し、「安心・安全」を最優先事項として取り組んでいます。

一番感動したエピソードは？

商品を卸している学校の栄養士さんを通じて感想を聞けることがあるのですが、「みんな美味しいと言っていましたよ」、「子どもたちの評判が良かったですよ」といった言葉をかけられると、とてもうれしいですし、励みになりますね。

今一番アピールしたいことは？

当社の強みは、小回りが利くことです。大手企業はオートメーションのような形で作ることが多いのですが、当社は手作業で作っています。そのため、お客様からの要望に細かく応えられます。例えば、特別に若狭牛を使ったコロッケを作って欲しいとか大野の里芋を使ったものを作って欲しいといった要望が来ることがありますが、柔軟に対応することができます。

どういうときにお仕事を依頼すればいいですか？

学校等の施設への定期的な販売が主ですが、もし今後企画商品のリクエストが来ることがあればチャレンジしたいと思っています。例えば、都市部で行われる北陸展のような企画で、福井でしか作れない商品や少し変わったオリジナル商品を作って販売してみたいです。

さっと用意して食卓を彩るお惣菜たち





将来のビジョンを教えてください！

これからは販路拡大をしていきたいと考えています。その一つとして、福井市のふるさと納税返礼品への提供を始めました。他には、キッチンカーの出店も検討しています。イベントに出店してコロッケやエビフライ等の販売ができればいいなと思っています。

公楽商店
KOURAKU SHOUTEN

住所：福井県福井市加茂河原1丁目9-10
TEL:0776-35-4723

ご協力：有限会社公楽商店
代表取締役　二木　和則　氏

10月1日から適用となる改正同一労働同一賃金ガイドライン

同一労働同一賃金ガイドライン（以下、「ガイドライン」という）が改正され、10月1日から適用となります。そのため、この改正ガイドラインの適用に向けて、自社の取扱いで問題があるような場合は対応が求められます。以下では、今回の改正の経緯、改正内容のポイントを確認します。

改正の経緯

同一労働同一賃金の施行から5年が経過したことを踏まえ、昨年2月から見直しに向けた議論が行われてきました。現行のガイドラインの策定後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が出されたこともあり、その内容を盛り込む形で、ガイドラインの内容の見直しが行われました。

改正のポイント

今回改正された項目は以下の9つです。現行のガイドラインから記載が充実されたものと、項目として新規に追加されたものとがあります。

- 賞与（記載の充実）
- 退職手当（新規追加）
- 無事故手当（新規追加）
- 家族手当（新規追加）
- 住宅手当（新規追加）
- 福利厚生施設（記載の充実）
- 病気休職（記載の充実）
- 夏季冬季休暇（新規追加）
- 褒賞（新規追加）

これらの中から、新規に追加された退職手当、住宅手当および夏季冬季休暇について、ガイドラインに示されている内容をみてみましょう。

【退職手当】

支給目的には労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

【住宅手当】

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければならない。

【夏季冬季休暇】

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。

見直しに当たって留意すべき点

過去の最高裁判決では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に待遇の相違があったとしても、正社員人材確保論から不合理ではないと認められたものがありましたが、改正ガイドラインでは、正社員人材確保論のみをもって、待遇差が不合理ではないと当然に認められるものではないという考えが示されました。待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の性質・目的にも照らして判断されるものであるとしています。

改正ガイドラインの内容を踏まえて、まずは自社の現在の状況を点検しましょう。状況の整理・対応の検討に向けて、お困りごと等ありましたら、当事務所までご連絡ください。

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 -

10月1日から追加が必要な労働条件の明示事項

従業員を雇入れた際に労働条件の明示を行う義務がありますが、従業員のうち、パートタイマーや契約社員を雇入れた際の労働条件の明示事項が10月1日より追加されます。以下では、その内容と合わせて確認しておきたい漏れがちな明示事項を確認します。

改正の背景

パートタイマーや契約社員など（以下、「パート等」という）、正社員よりも1週間の所定労働時間が短い労働者や期間の定めがある労働者にはパートタイム・有期雇用労働法（以下、「パート・有期法」という）が適用されます。このパート・有期法の第14条第2項で、会社はパート等から求めがあったとき、正社員との間の待遇の相違の内容と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならないと定められています。

今回、パート等にこの「説明を求めることができること」を、より知らせる目的から、労働条件の明示事項として追加されることとなりました。

10月1日からの追加項目

改正の背景を踏まえ、パート等を雇入れた際、労働条件通知書等の項目として、新たに「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」を追加する必要があります。

厚生労働省が提供するモデル労働条件通知書では、次のような記載例が示されています。

> 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
> 担当者氏名　　（連絡先　　）

記載例の「通常の労働者」については、自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能とされています。

漏れがちな記載事項

現行でも、パート等を雇入れた際には、通常の従業員を雇入れた際の労働条件の明示事項に、以下の4つの項目を追加する必要があります。

① 昇給の有無
② 退職手当の有無
③ 賞与の有無
④ パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

この中で、特に④の項目の記載が漏れているケースが多く見られます。この相談窓口は、パート等の雇用管理の改善や苦情等に関する相談に応じる窓口です。

正社員が定年退職後、例えば「嘱託社員」というような名称で有期契約として雇用されているケースがありますが、この嘱託社員もパート・有期法の適用対象者です。そのため、嘱託社員に労働条件を明示する際には、漏れがちな記載事項として挙げた4つの項目と、10月1日から追加となる項目についても記載が必要です。ひな形をチェックして、不備があれば修正しておきましょう。

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 -

社会保険の任意特定適用事業所と社会保険料の調整制度

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

月曜日から金曜日までの週5日、1日6時間勤務のパートさんがいます。今回、家庭の事情から、働く時間を1日5時間にして欲しいという要望が出てきました。


北出社労士

なるほど、そうなると従業員数（※）50人以下の御社では、社会保険は加入できず、雇用保険のみの加入となりますね。



はい。本人は、国民健康保険料と国民年金保険料を支払うことに負担があり、会社の社会保険に加入し続けたいとのことでした。優秀な人材のため、弊社としても希望に寄り添いたいと考えています。



解決策としては、任意特定適用事業所になることが考えられます。任意特定適用事業所は、従業員数（※）が50人以下の事業所でも、1週間の所定労働時間が20時間以上等の短時間労働者が社会保険に加入できる事業所のことです。



正社員の4分の3以上の労働日数・労働時間数がないと社会保険には加入できないと思っていました。任意特定適用事業所になることも考えられますね。



はい。ただし、任意特定適用事業所では、週20時間以上等の要件を満たしたすべてのパートさんが社会保険に加入する点に注意してください。また、少し先の話ですが、2026年10月から社会保険料の調整制度が始まります。



どのような制度ですか？



2026年10月1日以降、任意特定適用事業所になることで、短時間労働者として社会保険に加入する従業員の社会保険料の負担を軽減する制度です。会社（事業主）が従業員（被保険者）の社会保険料を一時的に負担することにより、従業員の社会保険料の負担が、通算3年間軽減されます。



従業員の社会保険料の一部を、会社が負担してあげるということですか？



そうです。ただし、会社には一定期間経過後に負担した分について調整されることになっており、最終的に会社が納付する社会保険料は増えません。また、従業員が将来受け取る年金額にも影響はありません。2027年10月の社会保険の適用拡大に伴い、新たに特定適用事業所になる事業所も制度の対象となります。



それはよい制度ですね。任意特定適用事業所になる時期を検討したいと思います。

※厳密には「厚生年金保険の被保険者数」のことをいう

ONE POINT

① 従業員数が50人以下の事業所でも、任意で特定適用事業所になることができる。
② 従業員の社会保険料の負担が軽減される調整制度が2026年10月から始まる。

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 -

産業医の職務と8月より義務化される辞任の報告

常時50人以上の労働者を使用する事業場では産業医を選任する義務があります。また、産業医の選任・変更の際には、所轄の労働基準監督署に報告する必要があります。今回は産業医の役割と、新たに義務化される辞任の報告について確認します。

産業医の職務

産業医は、職場における労働者の健康管理等を行う役割として、以下のような職務を担っています。

① 健康診断の実施とその結果に基づく措置
② 長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置
③ ストレスチェックと、高ストレス者への面接指導その結果に基づく措置
④ 作業環境の維持管理
⑤ 作業管理
⑥ ①～⑤のほか労働者の健康管理
⑦ 健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置
⑧ 衛生教育
⑨ 労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置

産業医が労働者の健康管理等を行うにあたり、会社は必要な権限を産業医に付与し、また、必要な情報を提供する必要があります。

この情報提供の事例としては、「時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり80時間を超えた労働者の氏名・その労働者に係る1ヶ月当たり80時間を超えた時間に関する情報を提供すること」が挙げられます。

8月から義務化される辞任報告

産業医を選任する義務がある事業場では、産業医を新たに選任したり、産業医を変更したときには、所轄の労働基準監督署に報告する必要があります。これに加え、2026年8月1日からは、産業医の辞任、解任または退任（以下、「辞任等」という）があったときに、辞任等の報告が義務となります。

報告の方法は、原則として電子申請を用いると定められていますが、電子申請を行う環境が整っていない場合等には、当分の間、経過措置として書面による報告を行うことも認められています。

なお、労働者数が50人未満になった場合の産業医の辞任等については、法令上の報告義務はありません。ただし、労働基準監督署における産業医の選任状況の適切な把握の観点から、報告を行うことが望ましいとされています。

働く人の健康に対する意識は社会的に高まっており、専門知識を持つ産業医の関わりの重要度も高まってきています。今後、ストレスチェックの実施が全事業場に対して義務化されることもあり、労働者の健康管理に産業医等の医師が関わることの重要性は増すでしょう。

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 -

企業はどのようなリスクを重視しているか

企業が事業を継続していくためには、経営環境の変化やリスクに対応していくことが求められます。ここでは今年3月に発表された調査結果※から、企業がどのようなリスクを想定しているか、どのようなリスクを重視しているかをみていきます。

7割がリスクを想定

上記調査結果によると、回答企業全体の72.3%がリスクを具体的に想定して経営を行っていると回答しています。現在検討中も18.5%となっており、あわせると90%を超えています。

地震のリスクが90%超に

同調査結果から、リスクを具体的に想定して経営を行っている企業と、現在検討中の企業が重視しているリスクをまとめると、下表のとおりです。

全体では地震が91.4%で最も高く、次いで感染症（新型インフルエンザ等）が59.3%となりました。なお、地震は企業規模を問わず最も高くなっています。次いで感染症（新型インフルエンザ等）が、すべての規模で2番目に高い状況です。その他、火災・爆発、洪水（津波以外）、通信（インターネット・電話）の途絶、津波などを重視する企業が多くなりました。

国際情勢の緊迫化によるリスクも高まる昨今、事業環境の不確実性が増しています。貴社ではどのようなリスクを想定し、対策を講じているでしょうか。

企業が重視しているリスク（複数回答、%）

	地震	津波	洪水（津波以外）	土砂災害	風害	雪害	感染症（新型インフルエンザ等）	火災・爆発	大気・土壌・海洋汚染等の環境リスク	テロ・紛争（国内外）
全体	91.4	42.8	47.9	19.4	25.1	18.8	59.3	49.5	9.5	11.9
大企業	96.7	60.1	63.4	31.0	36.3	26.0	71.1	58.3	16.0	22.6
中堅企業	92.2	46.5	48.1	20.7	23.7	18.8	62.0	43.9	7.3	7.6
その他企業	89.3	35.2	42.9	15.0	22.3	16.5	54.1	49.7	8.7	10.8

	他国からのミサイル攻撃	インフラ（道路等の交通インフラ）の途絶	インフラ（水道、ガス等）の途絶	通信（インターネット・電話）の途絶	外部委託先のサーバー・データセンター等情報システムの停止	取引先企業の倒産・事業中断	物流網の断絶による仕入品の欠品	経営幹部の突然の喪失	テレワーク等による従業員とのコミュニケーション不足	リスクを特定していない
全体	4.9	27.5	27.6	47.4	28.8	18.8	15.7	6.8	5.9	0.5
大企業	12.2	37.8	34.9	57.7	45.1	30.0	28.4	9.4	6.1	0.2
中堅企業	2.6	27.8	30.8	48.0	27.2	17.4	16.7	6.4	5.9	0.0
その他企業	3.9	24.1	23.6	43.8	24.5	16.1	11.0	6.3	5.8	0.9

内閣府防災担当「令和7年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」より作成

※内閣府防災担当「令和7年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」
企業規模別（大企業、中堅企業、その他企業）に分類した調査対象5,052社に対し、2025年11月～12月に行われた調査です。有効回答数1,759社、回収率は34.8%です。企業規模の詳細等は次のURLのページから確認いただけます。 https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyou/pdf/r7_chosa.pdf

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 -

企業の人材不足への対応状況

人材不足の状態にある企業は、依然として少なくないと思われます。ここでは、今年4月に発表された調査結果※から、企業の人材不足の状況や人材不足への対応状況などをみていきます。

人手不足感ありが8割に

上記調査結果から企業の人手不足感をまとめると表1のとおりです。

【表1】企業の人手不足感（%）

求人を出しているが、人手を確保できていない	59
求人を出したいが、人件費等が負担で出せない	2
人手不足感はあるが求人を出すほどではない	7
人手不足感はあるが、上記に該当無し	13
人手不足感無し	19

財務省「地域企業の人材戦略（特別調査）」より作成

人手不足感無しと回答した企業は19%で、8割以上の企業で人手不足感があるという結果になりました。中でも、求人を出しているが、人手を確保できていない企業は59%と、人材確保が難しい企業が多いこともわかります。

なお企業規模別では、中小企業で人手不足感がない割合が最も少なくなっています。

人材獲得策の強化に注力

人手不足への対応策として、現状注力している対応策（以下、現状）と今後注力していく取組（以下、今後）を企業規模別にまとめると表2のとおりです。

現状では、企業規模を問わず人材獲得策の強化とする企業が多いことがわかります。今後についても同様です。

現状と今後の差に注目すると、AI活用と自動化・省人化投資、AIロボティクスの活用は、企業規模に関わらず、現状よりも今後の方が高くなりました。人材不足への対応に、AI等を取り入れようとする企業が多いようです。

人材不足への対応が必要な企業では、自社の現状を分析し、AI活用だけでなく自社でできるさまざまな対応策を実施していくことが重要です。

【表2】企業の人手不足への対応策と今後の取組（複数回答、%）

	中小企業		中堅企業		大企業	
	現状	今後	現状	今後	現状	今後
人材獲得策の強化	77	67	79	65	79	65
既存従業員の配置転換、残業等での対応	39	25	42	26	43	31
多様な人材活用	39	35	35	38	43	38
既存従業員のリスキリング・高付加価値化	35	36	37	40	46	45
自動化・省人化投資	30	38	28	43	43	50
アウトソーシング	22	20	24	22	24	19
AI活用	18	31	26	39	39	51
AIロボティクスの活用	3	9	3	11	12	20
操業短縮	7	8	5	8	6	6

財務省「地域企業の人材戦略（特別調査）」より作成

※財務省「全国財務局管内経済情勢報告概要（令和8年4月）地域企業の人材戦略（特別調査）」
各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に、従来から継続的にヒアリングを行っている企業等を対象として、2026年3月上旬～4月上旬に行われた調査で、回答企業数は（全国計1,094社）です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai202601/index.html

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	年度更新は、６月1日（月）から７月１０日（金）までが申告・納付期間となります。 労働局から送付されるパンフレット等をご覧いただき、期間内に忘れずに申告・納付をお願いいたします。 詳細は右記QRコードからご覧ください。 ＜厚生労働省　労働保険年度更新に係るお知らせ＞　⇒
社会保険 算定基礎届	毎年１回、従業員の健康保険・厚生年金保険の被保険者の報酬月額を届け出て、各被保険者の標準報酬月額を決定します。 日本年金機構から送付される書類をご確認の上、７月１０日（金）までにご提出ください。
高年齢者・障害者 雇用状況等報告	事業主は、毎年6月1日現在の高年齢者・障害者の雇用状況等を管轄の公共職業安定所に報告することが義務付けられています。報告期限はいずれも令和８年７月１５日（水）です。 対象となる企業には、厚生労働省から報告書用紙が届きますので期日までにご提出ください。

５月に福井で開催された巨人×広島戦を観戦し、巨人・坂本選手の通算300号本塁打を目の前で見ることができました。しかも延長サヨナラホームランという、あまりにも劇的な一発。今回のメモリアル弾で、きっと坂本選手も福井を好きになってくれたはずです。
そして、スポーツといえば、今まさに北中米でワールドカップが開催中。私の優勝予想は、イングランド代表です。　**Mさん**

一時期タピオカブームで話題になったゴンチャ。最近ふと「久しぶりに飲みたいな」と思っていたら、まるで気持ちが通じたかのように県外へ出かける用事ができました。期間限定のマスカット味も爽やかで大満足。行きたい気持ちと予定がぴったり重なった、ちょっと嬉しい出来事でした。

K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♪



出社し、駐車場に車を停め、オフィスに入りました。午前中は事務作業。12時になり昼休憩に入ったのでコンビニでも行こうかしら・・・と車に乗ろうとしたら、、、鳥にめっちゃフン落とされとる・・・(;_;)　数えたら5箇所、しかも私の車だけ。鳥のフンがついた時は運があるしラッキー♡♡って言いますよね。嬉しいなー。ってそんなわけあるか！！！！帰宅し速攻、洗車しました。**Oさん**

武生にある、とあるお蕎麦屋さんへ訪れた時のこと。お蕎麦を食べていたら、「デザートのきび団子どうぞ～」ととてもかわいいデザートが!!メニューに記載がなかったので、サプライズ感があってハッピーになりました♡（その後、甘いものが足りずにカフェへと直行したのは秘密です…）

Hさん