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.224
2026
9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

「成功の秘訣を一つ挙げるとすれば、相手の立場を理解した上でその人の目線で物事を見る、それができるかどうかだ。」（ヘンリーフォード　フォードモーター社創業者）



「自分の視点だけでなく、相手の立場や目線で物事を考える「共感力」、そして物事を推し進める「推進力」が人間関係やビジネスを成功に導く最大の鍵である」

社長インタビュー

株式会社中島建機
代表取締役　中島 挙氏



主な事業内容と、特に力を入れていることは何ですか？



当社では、**建設機器の販売・レンタル・修理の3つの事業**を行っています。林業機械、舗装機械、除雪機械、土木建設機械、JR保線機械など、専門性の高い機械にも幅広く対応しています。故障時には迅速に駆けつけ、**「お客様の仕事を止めない」**ことを大切にしています。お客様が安心して仕事を続けられるよう、日々の業務を支えることが、私たちの使命です。

この仕事にやりがいを感じるのは、どのようなときですか？



お客様が本当に困っているときに、そのご要望に応えられたときです。難しいご依頼でも、「どうすれば応えられるか」を考え、お客様が本当に困っている緊急時には、時間や天候にかかわらず対応することもあります。感謝の言葉や「次も御社で買う」という言葉を頂けると嬉しいですね。こうした姿勢は、私だけでなく、社員一人ひとりにも根付いています。お客様が本当に困っているときに、**会社全体で力を合わせて答えられることも、この仕事の大きなやりがい**です。

御社の強みを教えてください。



強みは3つあります。1つ目は、**互いを尊重し、良い関係を築きながら仕事ができるお客様**に恵まれていることです。**2つ目**は、除雪・林業・舗装・JR保線など、**専門性の高い分野に強いこと**です。長年培ってきた知識と経験に加え、販売・レンタル・修理まで自社で対応できるため、トラブル時にも迅速に動くことができます。**3つ目**は、**向上心のある従業員が多いこと**です。一人の行動が周囲を刺激し、今では一人ひとりが「お客様のために何ができるか」を考えています。社員同士の仲も良く、互いに高め合えることも強みです。

将来のビジョンを教えてください。



ずばり、**みんなで楽しく仕事をしていきたい**ですね（笑）
売上や数字だけではなく、一人ひとりが「この会社にいてよかった」と思える会社にしたいです。仕事なので大変なことや悩むことは当然ありますが、それ以上に「この会社にいてよかった」と思ってもらえるような会社が理想です。そのために、**給与や賞与の増額、設備投資、社員旅行の充実**にも取り組んでいます。これからも、従業員が幸せに働ける会社を追求していきます。

株式会社 中島建機
NAKAJIMAKENKI CO.,LTD.
住所：〒918-8135
福井県福井市下六条町35－25－1
TEL：0776-41-0115　HPはコチラ▶

10月から義務化される カスハラ防止対策

10月1日から職場におけるカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）の防止対策が企業に義務付けられます。企業は、事業主の方針等の明確化をはじめとした5つの具体的な対応が求められます。以下でその詳細を確認します。

方針等の明確化と周知・啓発

事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発については、以下の2つの対応が求められています。

① カスハラには毅然とした態度で対応し、従業員を保護する旨の方針を明確化し、その内容を従業員に周知・啓発すること
② カスハラの内容とあらかじめ定めた対処の内容を、従業員に周知すること

①については、例えば社内報等に会社の方針を記載し、配布することや、研修等で従業員に周知・啓発すること等が挙げられます。

また②に関しては、各企業の実態に応じて対処の内容を定めることとなりますが、例えば以下のものが挙げられます。

- 従業員から管理監督者等に直ちに報告し、その場の対応の方針について指示を仰ぐこと
- 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること
- 現場対応が困難な場合においては、本社・本部等へ情報共有を行い、指示を仰ぐこと

相談体制の整備

相談体制の整備については、相談窓口を定めて従業員に周知すること、そして相談窓口担当者が相談のあった際に適切に対応できるようにしておく必要があります。カスハラについての一次相談窓口は、従業員の上司に当たる管理監督者等を設定することも考えられます。

事後の迅速かつ適切な対応

従業員からカスハラの相談の申出があった際に、事実関係を迅速かつ正確に確認すること、カスハラが生じた事実を確認できた場合は、すみやかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと、再発防止に向けた措置を行うことが求められています。

カスハラの抑止のための措置

特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、従業員に周知し、適切に対処できる体制を整備することが求められています。

そのほか併せて講ずべき措置

相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を行い、それを従業員に周知することや、相談したこと等を理由として不利益な取扱いがされない旨を定め、それを従業員に周知・啓発することが求められています。

上記のポイントを押さえた上で、就業規則の改定や相談体制の整備などの対応を進めていきましょう。

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 -

10月から義務化される求職者等に対するセクハラ防止対策

10月1日から求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下、「求職者等セクハラ」という）の防止対策が企業に義務付けられます。求職者等セクハラに関しては、求職者等向けに対応しなければならない点が、他のハラスメントとの違いになります。以下では、その定義や対応を行う際の注意点を解説します。

求職者等セクハラとは

求職者等セクハラとは、従業員による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されることをいいます。この「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、求職活動等の例として、以下のものが挙げられます。

- 企業の採用面接への参加
- 企業の就職説明会への参加
- 企業の雇用する従業員への訪問
- インターンシップへの参加
- 教育実習、看護実習等の実習の受講

企業に求められる対応

求職者等セクハラ防止対策としては、次の4つの対応が必要です。

① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
② 相談体制の整備
③ 事後の迅速かつ適切な対応
④ そのほか併せて講ずべき措置

この4つの対応のうち、事前に実施することがポイントとなる①と②について解説します。

方針等の明確化と周知・啓発

事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発として、次の3つの対応が求められています。

① 求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に周知・啓発する
② 求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を、従業員に周知・啓発する
③ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、従業員および求職者等に周知・啓発する

これらのうち、③については、例えば従業員に対して、面談時間・場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施することが必要です。求職者等に対しては、従業員向けの規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等することが求められます。

相談体制の整備

相談体制の整備として、求職者等が相談できる相談窓口を整備する必要があります。企業は相談窓口を整備した上で、求職者等に対して相談窓口があることを周知する必要があります。

カスハラ防止対策と合わせて、10月1日施行までに対応を進めましょう。

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 -

研修・教育訓練を実施するときの労働時間の考え方

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

当社では、仕事に役立つ資格を取得することを推奨しています。先日、資格取得を目指す従業員から、すでに資格を取得した従業員を講師として、仕事が終わった後に会社で研修会を開きたいと申出がありました。


北出社労士

なるほど。資格を取得している先輩からの学びは役に立ちそうですね。



はい。自主的なもので、会社としても支援したいと思っています。ただ、会社に残り、会社の施設で研修会を行うことにより労働時間として判断されないかを心配しています。



今回のケースでは、会社が従業員に対し研修会の参加を必須とせず、従業員が自らの意思で研修会に参加するのであれば、労働時間に該当しないと考えてよいでしょう。



なるほど、会社が指示していないことは重要なポイントになるのですね。その他の注意点はあるのでしょうか。



例えば、会社としては研修会を「自由参加」としていても、参加しないと業務に支障が生じたり、不参加の場合に人事評価に影響するなどの場合には、参加が事実上強制されていることとなり、労働時間に該当すると判断される可能性が高くなります。



今回は、そのようなことはないと思いますが、研修会を運用する際には注意が必要ですね。



そうですね。特に、会社での研修会となると、終わらなかった仕事が気になって研修会後に仕事をしたり、他の従業員から仕事の話を持ち掛けられて、実際には仕事の相談に対応せざるを得なかったとなったりすることもあると思います。そのため、研修会に集中できる環境の整備も必要になりそうです。研修会の終了後にタイムカードを打刻するときには、終業時刻とタイムカードの打刻時間に乖離が生じるので、研修会に参加していた旨の記録を残しておく方がよいでしょう。



承知しました。一度、社長に相談して研修会の運用を決めることにします。

ONE POINT

① 労働時間とは、会社の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、会社の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当する。
② 研修・教育訓練について、業務上義務付けられていない自由参加のものであり、実態も適切な運用がされていれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しない。

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 -

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。

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 -

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_04463.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 -

2026年の初任給情報（大学卒編）

ここでは今年6月に作成された厚生労働省の資料※から、主な産業別に2026年の大学卒初任給情報をご紹介します。

男性の産業計は26.0万円

上記資料から、2026年の大学卒初任給額を主な産業別にまとめると、下表のとおりです。

男性の産業計は26.0万円で、前年同期比で103.6%となりました。

産業別では、金融業, 保険業が27.3万円で最も高い状況です。前年同期比は表中のすべての産業で100%を超えており、前年を上回る金額となっていることがわかります。中でも電気・ガス・熱供給・水道業が107.3%と最も高い伸びを示しています。

女性の産業計は25.6万円

女性の産業計は25.6万円で、前年同期比で103.2%となりました。

産業別では金融業, 保険業が最も高く、26.7万円となっています。前年同期比は表中のすべての産業で100%を超えました。電気・ガス・熱供給・水道業が106.6%で、男性と同様に最も高い伸びとなっています。

最低賃金の上昇や企業の賃上げ努力などもあり、大学卒の初任給も増加しています。来年の初任給はどうなるでしょうか。

2026年の主な産業別大学卒初任給（千円、%）

	男性			女性		
	賃金	産業別比率	前年同期比	賃金	産業別比率	前年同期比
産業計	260	100.0	103.6	256	100.0	103.2
建設業	272	104.6	103.4	265	103.5	102.3
製造業	261	100.4	104.8	257	100.4	104.5
電気・ガス・熱供給・水道業	265	101.9	107.3	260	101.6	106.6
情報通信業	262	100.8	102.3	264	103.1	102.3
運輸業, 郵便業	248	95.4	105.1	246	96.1	103.4
卸売業, 小売業	256	98.5	102.8	252	98.4	103.3
金融業, 保険業	273	105.0	105.4	267	104.3	105.5
不動産業, 物品賃貸業	270	103.8	102.3	264	103.1	102.7
学術研究, 専門・技術サービス業	262	100.8	103.1	263	102.7	103.5
宿泊業, 飲食サービス業	259	99.6	105.3	252	98.4	104.1
生活関連サービス業, 娯楽業	257	98.8	104.5	249	97.3	103.3
教育, 学習支援業	257	98.8	104.5	256	100.0	103.2
サービス業	250	96.2	103.3	250	97.7	102.0

厚生労働省「新規学卒者初任給情報（令和8年春季卒業者）」より作成

※厚生労働省「新規学卒者初任給情報（令和8年春季卒業者）」
厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室が、被保険者となった年月日が2026年3月1日から4月30日の間、被保険者となったことの原因が「新規学校卒業者」など一定の条件に該当する者を対象に、参考値として集計・作成している資料です。ここでの初任給額は、毎月決まって支払われる給与（各種手当及び現物給与は含み、超過勤務手当、賞与及びその他の臨時の給与は含まず、税込み）を元に算出した金額になります。

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 -

今月のお知らせ

社会保険 標準報酬月額 の変更	今年の定時決定により届出された標準報酬等級が、9月分保険料より適用されます。 給与計算の際は設定変更が必要になりますのでご留意ください。 （等級変更がない方は、社会保険料の変更はありません）
カスタマーハラスメント 対策の義務化	2026年10月から、カスタマーハラスメント対策が義務付けられます。 企業には、カスタマーハラスメントを防止するための方針の明確化や周知、 相談窓口の整備、発生時の迅速かつ適切な対応などが求められます。 具体的な対応内容は、右記のQRコードよりご確認ください。
新入社員 フォローアップ研修に ついて	入社半年後の社員対象のフォローアップ研修、 今年は10月16日(金)13:30-17:00@福井県自治会館で開催いたします！ 入社からの半年を振り返ることで、今の自分の課題に気付くことができるため、 更なる成長へ繋がります！離職防止の効果アリ！詳細は右記のQRをご覧ください！

夏に幸せを感じる瞬間の一つは、暑い屋外からエアコンが効いた部屋に入った瞬間です。特にジムで汗を流し、シャワーを浴びた後が最高に気持ち良いです。そのまま昼寝をするというのが最近の休日の過ごし方になっています。

Sさん

大好きなYoutuberが、コンビニで手に入るおつまみを動画であげた数日後にコンビニに行くと、売り切れていたり、近所のコンビニには置いていなかったりで、いつもガッカリ・・。
今回は初回で発見！！それはそれは嬉しかったです。

Aさん



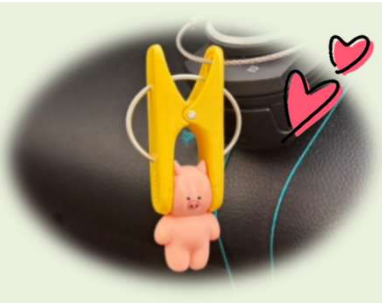
編集後記!!

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♪



今クールのフジテレビのドラマで「GTO」が復活したことです。30年近く前、ハマりにハマった伝説のドラマが復活！と気合十分で見ると物足りなさは否めませんが、それも含めてGTO。鬼塚英吉がグレートなティーチャーであればいんです。久しぶりにオープニングの曲を聞いたら震えました。

Mさん

ガチャガチャコーナーでかわいすぎるフィギュアチャームを発見しました。洗濯バサミで小顔矯正している動物たちがモチーフ。お目当てはブタさん。なんと一発で当てました!!毎日持ち歩いていますが、つぶらな瞳で見つめてくるブタさんに癒されています。

Hさん