

【すこやか歳時記】 神無月の候



下期スタートの節目のとき。
「攻め」の見直しに加えて、
「守り」の職場環境改善も。

10 月は会計年度の下期がスタートする節目のときです。
労務関連では 10 月に「労働保険適用促進月間」や「高齢者雇用促進月間」「仕事と家庭を考える月間」「育児休業制度普及促進月間」などの取り組みが掲げられています。また、健康面では「健康強調月間」「体力づくり強化月間」「食生活改善普及月間」「母子保健強調月間」なども 10 月になっています。さらに「中小企業退職金共済制度加入促進強化月間」や「中小企業勤労者財形制度普及促進月間」も 10 月です。このような取り組みは、従業員一人ひとりにとって重要なテーマであり、企業経営の避けられない課題です。自社の職場環境をどこからどう改善していくか…節目のときに見直してみませんか。ぜひお気軽にご相談ください。

今月から本格スタート！ カスハラ対策、できていますか？ まずは 5 つのチェックを

令和 8 年（2026 年）10 月 1 日、改正労働施策総合推進法が施行され、カスタマーハラスメント（カスハラ）防止措置が事業主の「努力目標」から「法律上の義務」へと格上げされました。従業員数の規模を問わず、すべての事業主が対象です。対応が不十分な場合は労働局からの指導・勧告の対象となり、勧告に従わなければ企業名が公表されることもあります。

チェックリスト

- ☐ カスハラに対する会社の方針を明確にし、従業員に周知していますか？
- ☐ カスハラについて従業員が相談できる窓口・担当者を決めていますか？
- ☐ カスハラが発生した際の対応手順（事実確認～対応）を決めていますか？
- ☐ 悪質な迷惑行為への対応方針（出入り禁止・警察通報等）を決めていますか？
- ☐ 相談した従業員が不利益な取扱いを受けない仕組みになっていますか？

1 つでも「いいえ」があった方は要注意です。
4 ページ目で対策のポイントを詳しくご紹介します。→P4 へ

日々是好日カレンダー

10 月	OCTOBER	神無月・時雨月・初霜月・神在月
1 木	・衣替え ・労働保険適用促進月間 ・土地の日	・全国労働衛生週間
2 金	・国際非暴力デー ・望遠鏡の日 ・豆腐の日	
3 土	・交通戦争一日休戦の日 ・ドイツ統一の日	・登山の日
4 日	・世界動物の日 ・都市景観の日 ・イワシの日	・証券投資の日
5 月	・世界教師デー ・レジ袋ゼロデー ・社内報の日	・時刻表記念日
6 火	・国際協力の日 ・国際協力週間（～12 日）	・役所改革の日
7 水	・盗難防止の日 ・バーコードの日	・ミステリー記念日
8 木	・寒露 ・国立公園制定記念日	・骨と関節の日
9 金	・世界郵便デー ・道具の日 ・トラックの日	・塾の日
10 土	・目の愛護デー ・世界メンタルヘルスデー	・転倒防止の日
11 日	・安全安心なまちづくりの日 ・鉄道の旬間（～20 日）	
12 月	・スポーツの日 ・世界運動器週間（～20 日）	・コロンブスデー
13 火	・雇用保険被保険者資格取得届の提出	
14 水	・世界標準の日 ・PTA 週間（～20 日） ・国際防災の日	・鉄道の日
15 木	・新聞週間（～21 日） ・助け合いの日 ・世界手洗いの日	
16 金	・世界食糧デー ・ボスの日 ・辞書の日	・世界脊髄デー
17 土	・薬と健康の週間（～23 日） ・貧困撲滅国際デー ・貯蓄の日	
18 日	・統計の日 ・ドライバースの日 ・木造住宅の日	・冷凍食品の日
19 月	・海外旅行の日 ・日ソ国交回復の日 ・住育の日	・イクメンの日
20 火	・秋の土用入り ・世界骨粗鬆症デー ・リサイクルの日	・えびす講
21 水	・婦人労働旬間（～31 日） ・国際反戦デー ・あかりの日	
22 木	・国際吃音啓発の日 ・パラシュートの日	・平安遷都の日
23 金	・霜降 ・高圧ガス保安活動促進週間（～29 日）	・十三夜 ・電信電話記念日
24 土	・軍縮週間（～30 日） ・国連デー ・世界開発情報の日	・文鳥の日
25 日	・産業観光の日 ・世界バスターデー ・島原の乱の日	・民間航空記念日
26 月	・原子力の日 ・柿の日 ・ぎしめんの日 ・青汁の日	
27 火	・読書の日 ・文字活字文化の日	・ディベアズデー
28 水	・速記記念日 ・日本の ABC デー	・パンダ初来日の日
29 木	・インターネット誕生日 ・ホームビデオ記念日 ・おしぼりの日	
30 金	・香りの記念日 ・たまごかけごはんの日	・初恋の日
31 土	・ハロウィン ・ガス記念日 ・日本茶の日	・世界勤俵デー

《今月の特集①》2026年の最低賃金引き上げについて

2026年10月以降、全都道府県で最低賃金が引き上げられます。昨年度に次ぐ高水準で、全国加重平均+56円の引き上げとなります。

はじめに

2026年7月28日、中央最低賃金審議会は2026年度(令和8年度)の地域別最低賃金の引き上げ目安を答申しました。ランク別の引上げ額の目安はAランク54円、B・Cランク56円で、目安どおりなら全国加重平均は現在の1,121円から1,176円(+55円、+4.9%)となります。前年度の+66円(過去最大)に次ぐ高水準ですが、引き上げ額・率とも前年度を下回るのは6年ぶりとなります。この目安をもとに各都道府県の地方最低賃金審議会で審議が進められ、9月3日までに全47都道府県の答申が出そろいました。中央目安を上回る答申をした県も複数あり、実際の全国加重平均は1,177円(+56円)に上振れています。

主要都道府県の前後比較

都道府県	2025年度	→ 2026年度	引上額
北海道	1,075円	→ 1,131円	+56
宮城県	1,038円	→ 1,098円	+60
埼玉県	1,141円	→ 1,196円	+55
千葉県	1,140円	→ 1,195円	+55
東京都	1,226円	→ 1,280円	+54
神奈川県	1,225円	→ 1,279円	+54
大阪府	1,177円	→ 1,231円	+54
福岡県	1,057円	→ 1,114円	+57
沖縄県	1,023円	1,086円	+63

上表は2025年度(現行)と2026年度の改定額の比較です。

答申額は審議会が労働局長に示した答申であり、異議申出、労働局長の決定、公示を経て初めて確定します。発効日は2026年10月1日を軸とする県が大半ですが、福岡県は10月4日、沖縄県は12月2日と、他県よりかなり遅れて発効します。

週40時間月給社員の計算例

月給制の場合、最低賃金を満たしているかは以下の式で時給換算して確認します。

$$\text{時給} = \text{月給 (最低賃金の対象となる賃金)} \div \text{月平均所定労働時間}$$

月平均所定労働時間は年間休日数によって変わりますが、目安の173.8時間(週40時間 × 365日 ÷ 7日 ÷ 12か月)を当てはめると、東京都の答申額1,280円では、1,280円 × 173.8時間 = **222,464円**が、最低賃金を満たすために必要な月給額です。これを下回ると最低賃金割れになります。実際の所定労働時間は自社の年間休日数から算出してください。また、通勤手当・家族手当・精皆勤手当・残業代・賞与などは比較の対象から除外し、「基本給+対象となる諸手当」で判定します。

施行日までの決定の流れ

- ・6月：厚生労働大臣が中央最低賃金審議会に諮問
- ・7月下旬：中央審議会がランク別の引き上げ目安を答申
- ・8～9月：各地方最低賃金審議会が地域の実情を踏まえて金額・発効日を審議・答申
- ・答申後：異議申出の手続きを経て、都道府県労働局長が改定額を正式決定
- ・官報公示後、都道府県ごとに定められた発効日から新しい最低賃金が適用(10月以降、順次)

発効日は都道府県ごとに異なり、2025年度は年明けまでずれ込んだ地域もありました。2026年度も沖縄県の発効が12月2日と大きく後ろ倒しになっています。実務上は各労働局の正式発表を待って賃金表・求人時給の見直しを行いましょう。

《今月の特集②》同一労働同一賃金ガイドライン等の改正について

同一労働同一賃金のガイドライン等が改正され、特に住宅手当、家族手当、賞与、退職手当などについて、待遇差をより丁寧に設計・運用しなければならなくなります。

はじめに

2026年10月1日、パートタイム・有期雇用労働法の施行規則と関連する指針の改正(2026年4月28日公布)が施行されます。

今回の改正は「**雇入れ時の労働条件明示事項の追加**」「**同一労働同一賃金ガイドラインの改正**」「**雇用管理改善措置の改正**」という3つの柱で構成されており、パート・有期雇用労働者を雇用するすべての事業主が対象となります。中小企業においても就業規則や労働条件通知書の見直しが必要になるため、以下で内容を解説します。

雇入れ時の労働条件明示事項の追加

パート・有期雇用労働者を雇い入れる際、労働条件通知書に明示すべき事項が増えます。従来の「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」に加え、新たに「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」の明示が義務付けられます。この明示は新規の雇入れ時だけでなく、労働契約を更新するときにも必要です。

つまり、「正社員との待遇差について説明を求める権利がある」ことを本人に周知する運用へと変わります。

実務上は、「なぜ正社員等と比べてこの待遇差があるのか」と聞かれたときに答えられる状態を整えておく必要があります。

同一労働同一賃金ガイドラインの改正

ガイドライン本体も改正され、特に賞与、退職手当、家族手当、住宅手当などの支給基準に関する考え方が明確化されます。とりわけ家族手当・住宅手当については、契約更新を繰り返し長期的な勤務が見込まれる有期雇用労働者に支給しない場合が「問題となる例」として示されます。

退職手当も同様で、その支給目的が当てはまるにもかかわらず、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は、不合理と認められる可能性があります。

簡単に言うと、「**正社員だから家族手当を支給するが、パートには無し**」という抽象的な理由だけの待遇差は認められにくくなります。「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」の3要素に基づく説明が求められます。

事業主が講ずべき

雇用管理改善措置の内容の改正

短時間労働者・有期雇用労働者の雇用管理改善等について、事業主が講ずべき措置の内容そのものも見直されます。待遇差を説明する際は、資料を活用した口頭説明か、説明事項をすべて記載した資料の交付か、いずれかの方法によることが必要になります。また賃金を決めるときは職務の内容や成果、意欲、能力、経験を公正に評価するよう努めること、正社員への転換制度の内容や実績を明示するよう努めることも求められます。

実務上の注意点

まず、労働条件通知書の様式変更は施行日までに対応する必要があります。そして、就業規則・賃金規程・各種手当規程を確認し、家族手当・住宅手当などの支給目的と支給基準を文書化しておく必要があります。

例えば「転勤のある正社員の住居費を補助する目的で住宅手当を支給する」など、実態に基づいた根拠を整えておきます。さらに、待遇差の説明を求められた場合を想定し、誰がどの手順で回答するかを社内決めておきましょう。

2026年10月スタート カスハラ対策 事業主が講じるべき5つのポイント

カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先等からの著しい迷惑行為により、労働者の就業環境が害されることをいいます。威圧的な言動、長時間の拘束、土下座の強要、SNSでの誹謗中傷、執拗な暴言などが該当します。改正法により、事業主には次の対応が義務付けられます。

- 1 **方針の明確化・周知**
カスハラに毅然と対応し、従業員を守る方針を共有
- 2 **相談体制の整備**
相談窓口・担当者を定め、マニュアルや研修を整備
- 3 **相談後の迅速な対応**
事実確認を行い、配置転換や複数人対応で従業員を保護
- 4 **悪質な行為への対応**
出入り禁止・取引停止・警察や弁護士への相談方針を整備
- 5 **プライバシー保護**
相談者のプライバシーを守り、相談を理由とした不利益な取扱いを禁止します

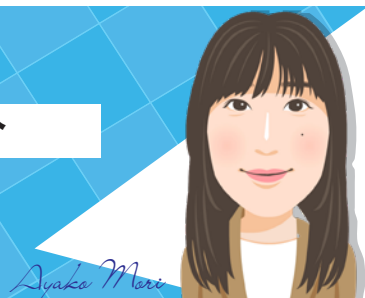


対応が不十分な場合、労働局からの助言・指導・勧告の対象となり、勧告に従わない場合は企業名が公表されるおそれもあります。

就業規則やカスハラ対応規程の整備、カスハラ対応マニュアルの作成、相談窓口の設置、管理者向け研修など、貴社の状況に応じたサポートを承っております（有料コンサルティング）。「何から始めればよいかわからない」という方は、まずは担当者までお気軽にご相談ください。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
森 絢子



森と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

Q 趣味を教えてください

A お菓子作りが好きです。家族が甘党なので子供たちと一緒に簡単な焼き菓子を作っています。

Q 好きな食べ物はなんですか

A 韓国料理です。韓国旅行がしたいので、最近は辛いものに挑戦しています。

Q 好きなスポーツを教えてください

A バドミントンです。学生時代バドミントン部に所属していました。今は公園で子供たちと遊びながら楽しんでいます。

皆様のお役にたてるよう頑張りますので、宜しくお願い致します。

当事務所について

一つ一つ厳正に、一人ひとりに誠実に。



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所



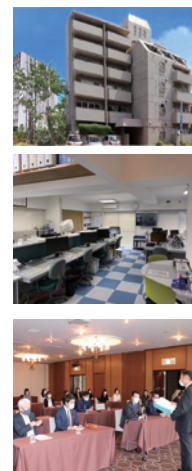
当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

TEL : 092-734-2300 / FAX : 092-734-2301



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。



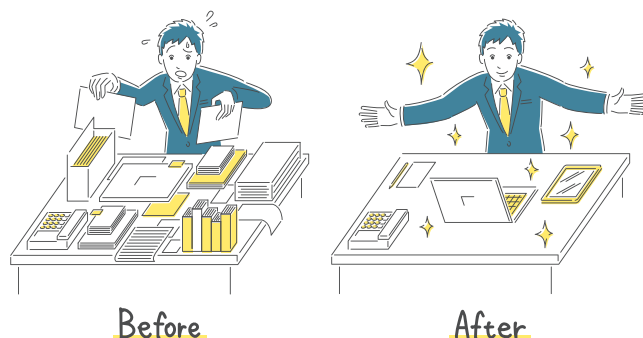
すこやか労務月報

[10 月版]
No.113

息を合わせて、生き生きと。

厚生労働省などが提唱している「全国労働衛生週間」は今年も 10 月 1 日～7 日に実施されます。労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和 25 年から毎年実施されており、今年で 77 回目になります。そして、今年度のスローガンは「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」です。同じ職場の仕事仲間を大切にして、協力しながら健康的な職場づくりをお願いします。

また、この時期は朝晩の寒暖差が大きくなり、体調不良や食中毒なども増加傾向になります。弁当や総菜などの温度管理や睡眠・休養にも心がけて過ごしてください。



10月の
注意ポイント

- その**①** 協力しあって健康的な職場環境づくりを !!
- その**②** 弁当や総菜などの食中毒にご注意を !!
- その**③** 早めのライト点灯など安全運動も徹底を !!