

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

ベ イ リ ー フ 通 信

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

2026 年 8 月 20 日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** **page 2**

直近の労働・社会関連記事一覧

★ シフト制社員の年休の取り方 ***** **page 3**

シフト制社員の雇用管理の改正

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ***** **page 4**

ハラスメントが発生した場合の手順は？

★ ベイリーフの庭から（編集後記） ***** **page 4**

★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



1. 技能講習・偽造修了証の存在を確認 回収と注意を呼掛け (2026/07/28)

神奈川労働局(宿里明弘局長)は、偽造の疑いがある技能講習修了証がみつかったとして、管内事業場に注意喚起と回収への協力を呼び掛けている。登録教習機関ではない「産業安全教育センター」の名称で、フォークリフトなどの修了証を真似た書面が発行されていた。朱印やエンボス加工が施されており、「一目みただけだと正しい修了証ではないと見抜けないほど精巧」(同労働局安全課)と警戒を強める。監督指導では、正規の修了証であるかという視点を持ち、無資格運転の有無を確認していく。

2. カスハラ・信頼破壊は調剤拒否可能 未払い継続も対象に (2026/08/03)

厚生労働省は薬剤師法が定める薬剤師の調剤応需義務について、カスタマーハラスメントによって患者との間の信頼関係が破壊された場合は、調剤を拒否できる法解釈を通知で明らかにした。未払いが続き、再度未払いが生じる可能性が高いなど、悪意ある未払いについても拒否が可能な正当な理由に当たるとしている。日本薬剤師会の令和7年のアンケート調査では、約半数がカスハラ対応に30分以上の時間を要したと回答しており、調剤を拒否できる場面の明確化を求める声が上がっていた。

3. 昨年下回る55円引上げ答申 時給1176円に (2026/08/17)

中央最低賃金審議会は7月28日、令和8年度の地域別最賃(時給)の全国加重平均引上げ額を55円とする目安をまとめ、厚生労働大臣に答申した。過去最高の63円を示した昨年度を下回った。目安どおりに改定された場合の引上げ率は4.9%で、平均額は1176円になる。物価の上昇が鈍化している現状や、依然として賃上げ原資の確保が難しい企業があることを考慮した。経済状況に応じたランクごとの引上げ額は、CランクとBランクが同額の56円、東京などAランクがそれより2円低い54円で、地域間格差の改善が進む。

4. 私傷病休職／中断規定適用を認めず 満了後は対象外に (2026/08/17)

ペットフードの輸入販売などを営む東京都内の会社で働く労働者が、私傷病休職満了による自然退職を不服とした裁判で、東京地方裁判所(松下絵美裁判官)は自然退職を無効と判断し、同社に1000万円を超えるバックペイ支払いなどを命じた。就業規則には、休職期間の途中で復職した従業員が同一・類似の私傷病で休職した場合、前後の休職期間を通算する規定があった。同地裁は、労働者は休職期間の途中ではなく満了後に復職しており、中断規定は適用できないと指摘。復職後1週間で再度欠勤に入ったとしても、前後の休職期間は通算できないとした。同社は中断規定の趣旨を踏まえ類推適用すべきと主張したが退けられている。

★シフト制社員の年休の取り方★

「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」が改正

「シフト制労働契約では、具体的な労働日や労働時間がその都度確定されるため、年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数を判断し難い場合があります。



そのため、「シフト制労働者についても、パートタイマー等のように基準日において所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の労働日数の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えないとすべきであるとされてきました。

① 年次有給休暇の原則

所定労働日数とは、基準日（継続勤務 6 か月経過後日から 1 年ごとの各期間の初日）に予定されている 1 週間の所定労働日数です。

週以外の期間によって所定労働日数が定まっている場合は、1 年間の所定労働日数となる。

② 改正点

シフト制で働く労働者の場合、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次有給休暇の付与日数を算出して差し支えないとなりました。

1. 雇入れ 6 か月経過後の年次有給休暇の付与に当たっては
雇入れから 6 か月間の労働日数の実績を 2 倍した日数
2. 雇入れ 1 年 6 か月経過後以降の年次有給休暇の付与に当たっては、
前年の労働日数の実績

この改正点は実務上非常に大きく変わっています。

対象者がいた場合は、適正に年次有給休暇の日数を付与させましょう。

年次有給休暇の管理等についてお気軽にお問合わせ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第177回

ハラスメントが発生した場合の手順は？

Q、当社ではパワーハラスメントがあるとの報告で対応する必要が発生しました。初めてのことなので手順を教えてください。

A、事実関係を正確に調査し、調査報告書を作成しましょう。

処分を実施したのちに、被害者へのフォローを行うのが一般的な流れです。

2022年4月1日から、中小企業もパワハラ防止の措置が義務になりました。

ハラスメントは発生前の防止策が何よりも重要です。

以下の手順でしっかり対応しましょう。

- 1、相談窓口を設けるなど従業員からの相談に応じ
対応するために体制の整備
- 2、パワハラに関する事実確認・適切な処置など、事後の
迅速かつ適切な対応
- 3、プライバシー保護に必要な措置、解雇その他不利益取扱いをされない
旨を定め、従業員に周知・啓発

ハラスメントが発生するのは社員同士のコミュニケーション不足が最も大きな原因ですが、ハラスメントを恐れて職場のコミュニケーションがさらに減少しているという会社も多いのではないのでしょうか。



shutterstock.com - 2754057105

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

いやはや千葉豪雨、大変でしたね。このような身近に起こるとは、自然災害は恐ろしい。被災された皆様には、心よりお見舞い申し上げます。当事務所は、比較的に高台にある為大丈夫でしたが、交通、電気 浸水等々いたる所で被害を目の当たりにしています。浸水した自動車等のニュースが全国的にも有名になりましたが、早く平常の生活に戻れればと祈ってます。

・ ・ 発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>