

4月から新しく、当所の「社会保険・労務相談」の相談員として就任された進藤社労士に、よくある労務相談や法改正への対応などについてお話を伺いました。

現場での経験から社労士へ

私は平成24年に社会保険労務士として開業しましたが、資格を取得したのは平成4年、会社員として働いていた頃でした。当時はバブル崩壊後で雇用環境が大きく変化していく中、私は労働組合で支部長を経験したこともあり、さまざまな労働トラブルの解決に専門知識が役立つのではないかと思ったこ

働く人と企業の

「お困りごと」に寄り添います！



専門相談員
進藤社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 進藤 政和 さん

とが、社労士を志したきっかけです。

職場トラブルを防ぐための

就業規則の整備ポイント

近年はメンタル不調などを理由に従業員が休職し、長期にわたって職場を離れるケースが増えています。その際、そもそも就業規則に休職規定がない、あるいは復職手続きが明確に定められていない、周知が不十分であるといった理由から、従業員が過度に不安を抱き、トラブルに発展することがあります。このような事態を避けるためにも、就業規則を整備し、従業員がいつでも確認できる状態にしておきましょう。

次に、態度不良の従業員への対応に悩む企業も少なくありません。

多くの場合、就業規則には懲戒規定が定められていますので、その規定に基づき、まずは「けん責処分」として始末書を提出してもらうことで解決に至るケースが多いです。ただし、その段階で態度が改まらない場合には、次の処分（減給・出勤停止・懲戒解雇）があることを、あらかじめ説明しておくことも重要です。もっとも、就業規

則に規定がないと懲戒処分も出来ないとされていますので、ご注意ください。

法改正が進む労働環境

カスタマーハラスメント対策

2026年10月からはカスタマーハラスメント防止措置が義務化されます。従業員を守るためにも、顧客からの要求や暴言がどのような場合にカスタハラに該当するのか、社内で共通認識を持つことが必要です。

判断基準の1つは「顧客等の言動に妥当性はあるかどうか」。もう1つは「その言動が社会通念上許される範囲であるかどうか」です。もし、カスタハラに該当すると判断した場合は、毅然とした態度で対応し、従業員を保護する必要があります。事実関係を丁寧に確認し、必要に応じて管理者が担当者に代わって対応する等の体制づくりが求められます。

相談に来られる際には、労働条件の基本となる労働契約書、就業規則等をお持ちいただけるとスムーズに相談できるかと思えます。1年間どうぞよろしくお願い致します。