

2026 年
初春号

Petit 夢さぽーとNews

今年は、カスハラ・求職者等に対するセクハラ対策等が義務化されます！



謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てに預り有難く厚く御礼申し上げます
本年も相変わらずご愛顧のほどお願い申し上げます

昨年は、社内のハラスメントと思われる事案が明るみに出て、対応に追われるケースが多くありましたが、皆さんの会社では、ハラスメントに対する社員教育は行っておられますか？

今年は、労働施策総合推進法の法改正が施行され、いよいよ‘カスハラ’‘就活セクハラ’についても、企業の防止義務が課されることとなります。

その詳細については、後日策定される予定の指針で示されることとされており、先日、厚労省の労働政策審議会においてその指針案が公開されましたので、一部、その概要をお伝えします。

(1) カスタマーハラスメントについて

まず、カスハラとは、改正法において『職場において行われる①顧客等の言動であって②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより③労働者の就業環境が害されるものをいう』と定義されています。また、具体例としては

【顧客等の例】

- ・事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者／・事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者／・取引先の担当者・企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者／・施設・サービスの利用者及びその家族／・施設の近隣住民 が含まれます。

【カスハラの典型例（NG行為）】

- ・殴る、蹴る、叩く等の暴行／・SNS等のインターネット上へ悪評をほのめかし脅す／・盗撮や無断での撮影
- ・大声をあげて労働者や周囲を威圧する／・同様の質問を執拗に繰り返す／・長時間にわたる居座りや電話で労働者を拘束する。

が挙げられています。職場の業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なりますので、それぞれの状況に応じた取り組みが必要となります。

(2) 就活セクハラについて

現在、自社の従業員に対するセクハラ対策は既に会社の義務となっていますが、今後は、新たに求職者等に対しても、「当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう」「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておく等）」「相談体制の整備・周知」「発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）」を講ずることが会社に義務付けられることとなります。求職活動の具体的な例についても、指針案で下記の通り示されています。

【求職活動等の例】

- ・企業の採用面接への参加／・企業の就職説明会への参加／・企業の雇用する労働者への訪問／・インターンシップへの参加／・教育実習、看護実習棟の実習の受講

【セクハラの典型例】

- ・求職者等の腰・胸等に触る／・面接官から性的な事実に関する質問をする／・執拗に私的な食事に誘う

この求職者等に対するセクハラ対象者は外部の人間ですので、それだけに、相談窓口での対応等についてより慎重を期す必要があるでしょう。

指針の告示は、2026年2月（予定）、改正法の施行日は2026年10月1日（予定）です。



LLC 夢サポートIT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1 堺筋千島ビル804号
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-itbiz HP: <http://www.yume-itbiz>

■ 在職老齢年金制度の見直し (2026 年 4 月～)

- 年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようにする、在職老齢年金の見直しが行われます。
- 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金額が減額される仕組みですが、その基準が **月 50 万円から 62 万円に** 上げられます。(下図の通り)

【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



■ 健康保険被扶養者認定の年間収入の取扱い基準 (年齢別 130 万、150 万、180 万) の変更 (2026 年 4 月～)

- 現在は、所定外賃金の見込みを含めた今後 1 年間の収入見込みにより判定しているが、変更後は**労働契約に明確な定めがない時間外労働に対する賃金は、被扶養者の認定における年間収入には含まない**ことになります。

■ 男女賃金格差の情報公表義務の対象拡大・女性管理職比率の情報公表の義務化 (2026 年 4 月～)

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画での情報公表項目が、以下の通り改定されます。

規模	改定前	改定後
301 人以上	男女間賃金差異及び2項目以上	男女間賃金差異、 女性管理職比率 及び 2 項目以上
101 人以上 300 人以下	1 項目以上	男女間賃金差異、女性管理職比率 及び 1 項目以上

■ 障害者雇用率の引き上げ (2026 年 7 月～)

- 現在 2.5% となっているところ、**2.7%に引き上げ**られます。

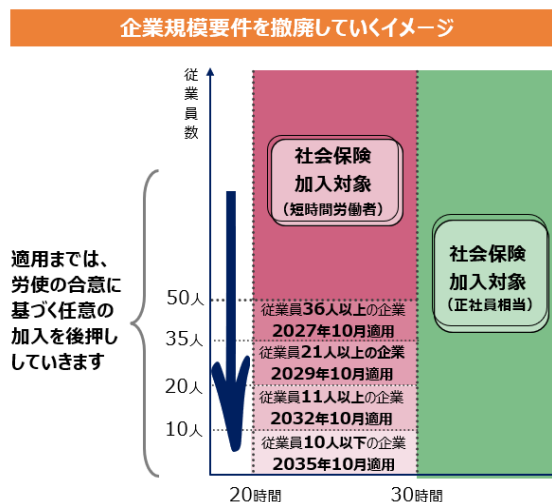
■ 厚生年金の標準報酬月額の上限額の引上げ(2027 年 9 月～段階的に)

- 現在 65 万円が上限ですが、今後段階的に、
2027 年 9 月～68 万円、2028 年 9 月～71 万円、2029 年 9 月～75 万円 まで引き上げられます。

■ 短時間労働者の社会保険加入拡大(2027 年 10 月～段階的に)

- 短時間労働者が週 20 時間以上働けば、勤め先にかかわらず、社会保険 (厚生年金・健康保険) に加入するようになります。

- 右の図 (➡) の通り、
企業規模要件が 10 年かけて段階的に縮小・廃止 となります。



■ 雇用保険の適用拡大 (2028 年 10 月～)

- 雇用件の被保険者の要件のうち、**週所定労働時間を「20 時間以上」から「10 時間以上」に変更**し、適用対象を拡大します。

■ 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在努力義務となっている**労働者数 50 人未満の事業場についても義務付けられます。**
- 改正労働安全衛生法の公布 (2025 年 5 月 14 日) 後、3 年以内に施行される予定です。

