社会保険労務士法人　上村事務所

～～令和８年10月１日法改正のご案内～～

●社会保険適用拡大

現在、特定適用事業所の社会保険の加入対象となる従業員は「賃金が月額8.8万円以上であること」が一つの要件となっていますが、この要件が廃止されます。

■特定適用事業所とは

特定適用事業所とは、１年のうち６ヵ月以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者の総数が51人以上となることが見込まれる企業のことです。特定適用事業所の場合は、以下の条件をすべて満たす短時間労働者も社会保険に加入する必要があります。

～R8.9.30	R8.10.1～
週の所定労働時間が20時間以上であること	週の所定労働時間が20時間以上であること
学生でないこと	学生でないこと
所定内賃金が月額8.8万円以上であること	廃止

※この他、フルタイムの従業員と同じく２ヶ月を超えて雇用される見込みであることが必要です。

●求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

男女雇用機会均等法が改正され、事業主に対し、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントについて、雇用管理上の措置を講じることが義務付けられました。

■求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

※求職者等セクハラは、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

※また、求職者等セクハラは、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、該当することがあり得ます。

【求職者等とは】

① 求職者（企業の求人に応募する者）

② 求職者以外の者であって、

・事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者

・教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【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、例えば以下のものが含まれます。なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。

（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、看護実習等の実習の受講

ご対応いただきたいこと

□**事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**

・求職者等に対するセクシュアルハラスメントを禁止し、その方針を労働者へ周知する。

※ 例）就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に定める、
社内報・パンフレット・社内ホームページなどに掲載する、
トップメッセージとして社内に発信するなど

・セクシュアルハラスメントを行った者は厳正に対処することを労働者に周知する。

・求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知する。

※ 例）面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定等、
面談等を行う際の規則、ハラスメント防止規定に「求職者に対する言動」も対象であること
を明記するなど

→別添 A「求職活動を行う皆さまへ」／別添 B「求職者等セクシュアルハラスメント対策リーフレット」をご活用ください。

□**相談体制の整備**

・相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する。

・相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする。

□**事後の迅速かつ適切な対応**

・事実関係を迅速かつ正確に確認する。

・被害者に対する配慮のための措置を行う。

・行為者に対する措置を適正に行う。

・再発防止に向けた措置を講ずる。

□**そのほか講ずべき措置**

・相談者等のプライバシー保護に必要な措置の実施および周知する。

●カスタマーハラスメント対策の義務化

近年、顧客等による著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）が社会問題となる中、
令和８年10月１日より、事業主に対し、従業員をカスタマーハラスメントから保護するための雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられます。

カスタマーハラスメントの定義とは以下の３つの要素「全て」を満たすものとされています。

①	顧客、取引先、施設利用者など、事業主の業務に関わる利害関係者が行う行為であること
②	社会通念上許容される範囲を超えた言動であること
③	労働者の就業環境を害されること

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

【クレームとカスタマーハラスメントの違い】

顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。クレームとカスタマーハラスメントを区別し、適切に対処することが求められます。

判断軸	クレーム	カスタマーハラスメント
要求内容の妥当性	商品・サービスに関する合理的な要望や改善提案であり、顧客満足度の向上や問題解決を目的としている	要求内容が不合理・過度・実現困難であり、企業側に過剰な負担を求める
要求手段・態様の相当性	事実に基づき、冷静かつ適切な方法で説明や解決を求める	威圧的な言動、暴言、脅迫、長時間拘束、人格否定など社会通念上相当な範囲を超える方法で要求する

ご対応いただきたいこと

□事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

・就業規則への記載や研修の実施等によってカスハラを許容しない旨を全労働者に周知・啓発する

→別添C「カスタマーハラスメント基本方針」をご活用ください。

□相談体制の整備

・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する→別添D「ハラスメント相談窓口のご案内」をご活用ください。

□事後の迅速かつ適切な対応

・事実関係を迅速に確認

・被害者への配慮（行為者との引き離しやメンタルヘルスケア）

・再発防止措置を講ずる

→別添E「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」をご参照ください。

□カスハラ抑止の措置

・特に悪質な事案への組織的対処体制を整備する

□プライバシー保護・不利益取扱い禁止

・相談者のプライバシーの保護

・相談を理由とした不利益取扱いの禁止

社会保険労務士法人　上村事務所
～～令和８年10月１日法改正のご案内～～

●パートタイム・有期雇用労働者雇い入れ時のルール改正

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるためにルールが改正されます。

① 雇い入れ時の労働条件明示事項の追加

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として現行の明示事項に加え、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」**旨の明示が必要となります。

- ■昇給の有無
- ■退職手当の有無
- ■賞与の有無
- ■相談窓口

} 現行の明示事項

- **■待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨**

} 新たな明示事項

ご対応いただきたいこと

労働条件通知書への明記　＜記載例＞

> 次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。
> 部署名　　担当者職氏名　　（連絡先　XX-XXXX-XXXX）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。
※「待遇の相違等に関する説明」については、2ページ目の※1 をご覧ください。

② 【同一労働同一賃金ガイドライン】の改正

同一労働同一賃金とは、正社員とパート・有期雇用労働者との間に、**不合理な待遇差を設けてはならない**という考え方です。今回の改正では以下の内容が新たに追加となりました。

- ■賞与・退職手当
- ■無事故手当
- ■家族手当
- ■福利厚生施設
- ■住宅手当
- ■病気休暇
- ■夏季冬期休暇

＜例＞7～9月の3日間正社員に夏季休暇として特別休暇を付与している場合、
パート・有期雇用労働者にも同一の休暇を付与しなければなりません。

ご対応いただきたいこと

自社の賞与・退職手当について、支給目的の確認

・支給目的がパートタイム・有期雇用労働者にもあてはまる場合、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員の働き方や役割に応じバランスのとれたものになっているか確認してください。
・各種手当や福利厚生等の待遇が、同一労働同一賃金ガイドラインに追加された各種待遇に係る記載に即した内容となっているか点検し、必要に応じ見直しを行う必要があります。

③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容変更

■パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用がある

職業能力開発法の適用により、教育訓練機会の確保が求められます。事業主は必要な教育訓練を行い、自発的な学習を援助するよう努めなければなりません。

■公正な評価に基づき賃金を決定する

賃金決定の際、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を公正に評価し、昇給に反映させることが望ましく、具体的には正社員と共通する評価項目を設けたり、共通の賃金制度を導入したりすることが推奨されています。

■パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くように努めなければなりません。

■福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、利用に関して便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

ご対応いただきたいこと

下記のような取り組みによって、より説明の実施や対応をスムーズにすることができます。

・正社員転換推進措置の実施

⇒正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずる。
＜例＞パートタイム・有期雇用労働者から正社員登用試験制度の設置。
社内公募制度の活用。（正社員募集時には、正社員以外へ求人情報を周知）
労働契約の更新の際の面談等の機会や、電子メール等を活用して、
正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認。 等

・待遇差についての説明方法 ※1

⇒「資料を活用し、口頭による説明」または「説明すべき事項をあらかじめ全て記載した、分かりやすい内容の資料を交付する」等の方法。
※説明を求められずとも、労働契約の更新時等に正社員との待遇差について内容・理由を分かりやすい資料にして交付する。
「待遇差の内容・理由に関する説明を求めることができる」と周知を行うことが望ましい。

・労使の話し合いの促進のための方法

⇒パートタイム・有期雇用労働者と話合いの機会を設ける、またはアンケートを実施する。

・雇用管理の改善等に関する情報を公表

⇒正社員等への転換制度の内容や、実際の転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表する。