



みくには
ハートに愛

みくに便り

お役立て頂ける情報発信を目指し、今月から Q&A を復活致しました。
皆様からの素朴なご質問をお待ちしています。



2026 年 2 月 1 日発行

連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目 12 番 20 号

電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コ
ラム（バックナンバー）
や各種セミナーのご案内
を随時発信しています。



カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

◆今年 10 月にも義務化か

昨年 4 月に群馬県でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたことはご存じですか。これはカスハラ被害の増加に対応する大きな転換点です。さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ今年 10 月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みです。つまり、全国すべての企業で、カスハラ防止に具体的にに取り組むことが法的義務になるのです。

「まだ対応は先でいい」と考えていらっしゃる企業も多いかもしれません。しかし実務的には、そのような余裕はありません。カスハラが社員のメンタルヘルスや退職につながることは、すでに多くの事例がありますし、規程整備のほか、対応の実際の流れを確認する、社内研修を実施するなど、行うべきことは多くあり、準備には相應の時間が必要です。

◆従業員とのコミュニケーションが重要

カスハラ対策で重要なのは、被害を受けた従業員とのコミュニケーションです。事後対応において、被害者へのメンタルヘルスサポートや配置転換といった個別の対応だけでなく、組織全体で「カスハラを許さない」とのメッセージを、一貫性をもってはじめて伝えておく必要があります。

「会社が自分たちの側に立っている」というメッセージを正しく伝えるには、事前の研修から事後サポートまで、一連のプロセスを組織的に整備する必要があります。対策が後付けでは、従業員の信頼は得られません。今から体制を整備することで、万が一問題が発生した際にも、誠実な対応ができる組織としての地盤が整います。カスハラ防止規程の策定から従業員教育、事後対応の仕組みまで、トータルな体制構築を目指しましょう。対策の整備がまだ不十分とお考えの際は、ぜひ当事務所にご相談ください。

【群馬県カスタマーハラスメント防止条例】

<https://www.pref.gunma.jp/page/688104.html>

高齢者の労働災害防止のための指針案について

高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会で「高齢者の労働災害防止のための指針」の案が示されました。指針は、令和 8 年 2 月に公示され、令和 8 年 4 月 1 日より適用される予定となっています。

◆「高齢者の労働災害防止のための指針」とは

この指針は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るためのものです。

◆事業主が講ずべき措置

以下の 1～5 に掲げる事項について、各事業場における高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な対策に積極的に取り組むことが必要とされます。

- 1 安全衛生管理体制の確立等
- 2 職場環境の改善
- 3 高齢者の健康や体力の状況の把握
- 4 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
- 5 安全衛生教育

◆労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があります。個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取り組みを進めること。高齢者に安心して活躍してもらえよう、公示された指針をもとに、必要な措置を講じていきましょう。

【高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62749.html

**「130 万円の壁」への対策として
令和 8 年 4 月 1 日以降、被扶養者の認定方法が改正されます**

Q 当社は扶養内で働く従業員が多く在籍しています。令和 8 年 4 月 1 日より被扶養者の認定方法が変更されると聞きましたが、どのような内容なのでしょうか。

A 現在、健康保険の被扶養者、国民年金第 3 号被保険者と認定されるための要件の一つに、「認定対象者の年間収入が一定の基準未満であること」があります。収入のある被扶養者についての認定については、「収入がある者についての被扶養者の認定について」等に基づいて行われていますが、今般、就業調整対策の観点から被扶養者認定の予見可能性を高めることを目的として、認定対象者の年間収入の取扱いについて整理が行われました。この整理によって令和 8 年 4 月以降の被扶養者異動に関する手続きにも変更があります。具体的な変更点は以下の通りです。

1. 判定基準

年間収入については、認定対象者が被扶養者に該当する時点での恒常的な収入の状況により算定し、過去の収入ではなく、被扶養者に該当する時点及び認定された日以降の年間見込額のことをいいます。今後は、被扶養者の収入が給与収入のみであり、労働契約内容に基づく年間収入が基準額未満である場合には、原則として被扶養者と認定することとなりました。

2. 判定のための書類

令和 8 年 4 月 1 日からは、労働基準法 15 条に基づいて交付される「労働条件通知書」等の添付と、「給与収入のみである」旨の申し立てが求められるようになります。

3. 残業代（所定外賃金）の取扱い

令和 8 年 4 月 1 日からは、所定外賃金は原則として含まれないことが明確になりました。労働条件通知書等に明確な規定がなくあらかじめ金額を見込み難い時間外労働に対する賃金等は年間収入の見込額には含みません。

4. 臨時収入

扶養認定後に、認定段階で見込んでいなかった想定外の臨時収入によって結果的に年間収入が 130 万円以上になった場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲にとどまる場合には、これを理由として、被扶養者認定を取り消す必要はないとされています。

5. 実態の確認

時給の変動や所定労働時間の変更など契約内容が変わった場合には、その内容で基準に当てはまるかを確認する必要があります。また、古い労働条件通知書をもとに被扶養者認定申請を行い、万が一、被扶養者認定が取り消されてしまうと、国民健康保険、国民年金に遡及して加入しなければならなくなります。

《 被扶養者の判定方式 》

	令和 8 年 4 月以降の新方式	令和 8 年 4 月以前の旧方式
判定方法	労働契約段階での見込み収入をもとに判定 (労働契約に明確な規定がない残業代は含まない)	過去、現時点の収入などから、所定外賃金を含めた今後 1 年間の見込み収入により判定
必要書類	・労働条件通知書など ・「給与収入のみ」の申立書	課税証明書、収入証明書など

【労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0060.pdf>

【労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いに係る Q&A について】 <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0070.pdf>