



みくには
ハートに愛

みく に 便 り

新年度を迎え労働保険年度更新時期となりました。経営者の皆様にもご加入頂ける特別加入制度があります。ご不明点などございましたら各担当者までお気軽にお問合せください。



2026年4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。



令和8年ハラスメント関連法改正(令和8年10月1日施行)のポイント

令和7年6月に改正労働施策総合推進法が公布されました。令和8年10月1日より、規模を問わず全事業主に新たな義務が課されます。特に押さえていただきたい3つのポイントをお伝えします。

① カスタマーハラスメント(カスハラ)防止措置が令和8年10月1日より義務化

顧客等からの社会通念上許容される範囲を超えた言動で就業環境が害される行為が「カスハラ」です。令和8年10月から全事業主に防止措置義務が課されます。

カスハラの定義(3要素すべて該当)	令和8年10月から 企業が講じる4つの措置義務
① 顧客・取引先等からの言動 ② 社会通念上許容される範囲を超えている ③ 労働者の就業環境が害される 【例】暴言・土下座強要・SNS炎上脅迫・過剰クレーム等	① <u>方針の明確化・周知啓発</u> カスハラを許さない旨を就業規則に明記し全従業員に周知 ② <u>相談窓口の整備</u> カスハラ対応窓口を設置し相談者に不利益が生じないよう配慮 ③ <u>被害労働者へのケア</u> メンタルヘルス支援・業務軽減・配置転換等の措置 ④ <u>記録の作成・再発防止</u> 対応記録を保存し再発防止策を継続的に実施

② 就職活動者・インターン生へのセクシャルハラスメント防止措置が新たに義務化

③ 「自爆営業」が職場のパワーハラスメント(過大な要求)に該当すると指針に明記

② 就職活動者・インターン生へのセクハラ 防止措置 義務化	③ 「自爆営業」がパワハラ(過大な要求) 指針に明記
【改正前】雇用する労働者のみ保護 【改正後】 <u>インターン生・就活生(内定者含む)も保護対象に追加</u> 企業の義務:防止方針の明確化・相談窓口設置・採用担当者への研修	自社商品・サービスを従業員に <u>強制購入させる行為</u> がパワハラ(過大な要求)に該当することを指針で <u>明記</u> (令和8年10月～) 例:ノルマ未達時の強制購入・お中元等の割当て購入等

◆ 令和8年10月に向けた 実務対応チェックリスト

確認	取組み事項	目標時期
<input type="checkbox"/>	就業規則へのカスハラ・自爆営業防止規定の追加	令和8年9月末
<input type="checkbox"/>	カスハラ対応マニュアル・方針書の策定	令和8年9月末
<input type="checkbox"/>	相談窓口の設置と全従業員への周知	令和8年9月末
<input type="checkbox"/>	採用担当者・全従業員へのハラスメント研修	令和8年9月末

ハラスメント対応・就業規則の整備については、当事務所へ相談ください。

Q 現在 64 歳です。嘱託社員として 65 歳まで 1 年毎の契約更新をしていますが、退職日が 65 歳前と 65 歳後の基本手当と老齢厚生年金の受給について違いを教えてください。

A 65 歳前に退職した場合と 65 歳以後に退職した場合とは、雇用保険の給付と老齢厚生年金との関係が大きく異なります。まず、65 歳到達日前日に退職した場合は「基本手当（いわゆる失業手当）」の対象となり、65 歳到達日以後に退職した場合は「高年齢求職者給付金（一時金）」の対象となります。

65 歳前に退職して基本手当を受給する場合、離職日が「65 歳到達日前日まで」であることが要件となります。基本手当は、失業状態であることを前提に支給され、被保険者期間や離職理由に応じて 90 日から最大 330 日分などの所定給付日数が決まり、その日数分について賃金日額の一定割合が日額として支給されます。また、基本手当受給期間中は老齢厚生年金は原則として支給停止となり、同時に受け取ることはできません。

一方、65 歳到達日以後に退職した場合は、雇用保険からは基本手当ではなく高年齢求職者給付金が支給されます。高年齢求職者給付金は、基本手当のように長期にわたり日数管理される給付ではなく、一時金としてまとめて支給される仕組みです。被保険者期間が 1 年未満の場合は基本手当日額の 30 日分、1 年以上の場合は 50 日分が目安となり、これが一括で支給されます。この給付金については老齢厚生年金との併給が認められており、高年齢求職者給付金を受けても老齢厚生年金は原則として支給停止されません。

実務上、どちらの退職タイミングが有利かは、退職後にどの程度求職活動を行う予定か、雇用保険の被保険者期間がどのくらいあるか、そして見込まれる老齢厚生年金の月額と基本手当日額・給付日数とのバランスによって変わります。再就職までの生活費を重視し、ある程度長い期間の失業給付を確保したい場合には、65 歳前に退職して基本手当を受給する選択が有利になることがあります。一方で、65 歳以降は年金中心の生活設計とし、失業給付は補完的な一時金でよいという場合には、65 歳以後の退職として高年齢求職者給付金を受け取りつつ、老齢厚生年金を受給する形が適しています。

違いのポイント

項目	65 歳前に退職	65 歳後に退職
雇用保険の給付	基本手当（失業給付）	高年齢求職者給付金（一時金）
年金との関係	60～64 歳の特別支給の老齢厚生年金は、基本手当の受給期間中は支給停止	65 歳以後の老齢厚生年金・老齢基礎年金は原則そのまま受給可
実務上の見方	「失業給付を受ける間は、60～64 歳分の年金が止まる」	「年金を受けながら、一時金を受け取る」