NO. 120

みくに便り

みくには
ハートに愛

先月もご案内させて頂きました労務管理研修会を 11 月 11 日（水）：13 時半～16 時に開催いたします。テーマはご要望の多かった就業規則と助成金についてです。皆様のご出席を心よりお待ちしております。

2026 年 10 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。

Ⅰ　10 月 1 日施行　カスタマーハラスメント対策が全企業の義務に

改正労働施策総合推進法により、令和 8 年 10 月 1 日から、顧客等からの著しい迷惑行為（カスハラ）について**雇用管理上の措置が事業主の義務**となりました。**労働者を 1 人でも雇用するすべての事業主が対象**で、中小企業の猶予措置はありません。

① 事業主が講ずべき措置

●**方針の明確化と周知・啓発**　カスハラを許さない基本方針と、従業員が取るべき対応を定め、社内に周知します。就業規則やハラスメント防止規程への明記が有効です。

●**相談体制の整備**　相談窓口を定めて従業員に周知し、担当者が適切に対応できる体制を整えます。

●**事後の迅速かつ適切な対応**　事実確認、被害を受けた従業員への配慮、再発防止、プライバシー保護までを手順化します。

② 今すぐ確認したい　社内体制チェック

☑ **基本方針を文書化しているか** 不当な要求には応じない姿勢を会社として明文化し、現場が判断に迷わないようにします。	☑ **現場の対応手順を決めているか** 複数名対応、上司への引継ぎ、記録・録音、退去要請の判断基準を決めておきます。
☑ **相談窓口が機能しているか** 担当者への連絡方法を周知し、相談による不利益がないことを明確に伝えます。	☑ **被害者へのケアができるか** 産業医や外部相談機関との連携、配置転換等の配慮を検討しておきます。

措置義務そのものに罰則はありませんが**行政による助言・指導・勧告の対象となり、勧告に従わない場合は企業名が公表される**ことがあります。

Ⅱ　令和 8 年分の年末調整は改正点が多数　～12 月の精算に向けた準備を～

令和 8 年度税制改正により、基礎控除・給与所得控除の引上げと扶養親族等の所得要件の見直しが行われました。重要なのは適用のタイミングです。**11 月までの毎月の源泉徴収事務は従来どおりで変更はなく、12 月の年末調整でまとめて精算します。**多くの従業員は**還付金が例年より増える**見込みです。

◎ 押さえておきたい主な改正点

●**基礎控除の引上げ**　恒久部分が 58 万円から 62 万円に。さらに令和 8 年・9 年分は所得に応じた特例加算があり、最大 104 万円が適用されます。

●**給与所得控除の最低保障額**　65 万円から 74 万円（令和 8 年・9 年分の特例を含む）に引上げ。給与収入のみの場合、いわゆる「178 万円の壁」まで所得税がかかりません。

●**扶養親族等の所得要件**　扶養親族・同一生計配偶者は合計所得 58 万円以下から 62 万円以下（給与収入 136 万円以下）へ、勤労学生は 89 万円以下（同 163 万円以下）へ緩和。特定親族特別控除・配偶者特別控除の対象下限も 58 万円超から 62 万円超（同 136 万円超）に見直されました。

●**子育て世帯の生命保険料控除**　23 歳未満の扶養親族がいる場合、一般生命保険料控除の上限が 4 万円から 6 万円に拡充（合計限度額 12 万円は変更なし）。令和 9 年分まで適用。

Q　まもなく定年を迎える 64 歳の従業員から、「退職して失業給付（基本手当）を受けながら、年金も受け取れますか」と相談されました。会社としてどのように説明すればよいでしょうか。

A　65 歳未満の方が受ける**「特別支給の老齢厚生年金」と雇用保険の基本手当は、同時に受け取ることができません。**ハローワークで求職の申込みをすると、**申込みをした月の翌月から、基本手当の受給期間が経過した月または所定給付日数を受け終わった月のいずれか早い月まで、年金は全額支給停止**となります。令和 8 年時点の対象は、主に昭和 41 年 4 月 1 日以前生まれの女性の方です。

ただし、停止されたままで終わるわけではありません。求職の申込み後に、実際には基本手当を 1 日も受けなかった月がある場合は、**「事後精算」**により後から年金が支払われます。停止の対象月数は「基本手当の支給対象日数÷30（1 未満は切上げ）」で計算し、これを超えて停止された分はさかのぼって支給されます（所定給付日数 150 日なら停止対象は 5 か月分）。

したがって、ご本人への説明としては**「どちらか有利な方を選ぶ」**という整理になります。基本手当の日額と年金月額を 30 で割った日額を比較しますが、有利不利は個々に異なるため、退職前に年金事務所での試算をご案内ください。
一方、**65 歳以後に支給される本来の老齢厚生年金には、この調整はありません。**65 歳以後の離職で受けられるのは基本手当ではなく「高年齢求職者給付金」（一時金）で、年金と併給できます。**退職日が 65 歳到達の前か後かで給付の種類が変わる**点にご注意ください。なお、在職して高年齢雇用継続給付を受ける場合も年金との調整があります（下表参照）。

年金と失業給付のまとめ

【調整の早見表】

■ **特別支給の老齢厚生年金（６５歳未満の厚生年金）**
＋　基本手当（失業給付）
➪　**年金は全額停止**

■ **特別支給の老齢厚生年金（６５歳未満の厚生年金）**
＋　高年齢雇用継続給付
➪ 標準報酬月額の最大 6%停止
（R7.4 以後 60 歳到達の方は 4%）

■ **65 歳以後の老齢厚生年金**
＋高年齢求職者給付金
➪　調整なし

【相談・手続き窓口】

◆ **年金の試算・請求**
年金事務所
（予約相談がおすすめ）

◆**ねんきんダイヤル**
0570-05-1165

◆ **失業給付の手続**
住所地のハローワーク

【会社の実務ポイント】

■ **退職日の設定を確認**
65 歳をまたぐ退職は給付が変わる

■ **有利不利は個別に試算**
断定的な助言は避け、年金事務所の試算をご案内ください

■ **継続雇用も選択肢として検討**
雇用継続給付・在職老齢年金も確認→個別のご相談は当事務所まで

社会保険労務士法人みくに労務管理事務所　社会保険労務士　飯島明美