



1. 令和8年度施行の労働保険・社会保険等改正情報
2. 健康保険の被扶養者認定における年間収入の取扱いについて
3. 現物給与の申告漏れはありませんか？
4. カスタマーハラスメント防止対策の準備は進んでいますか？

1. 令和8年度施行の労働保険・社会保険等改正情報

令和8年度法改正について実務レベルで注意が必要となる項目のいくつかについて、その概要をご紹介します。

労働安全衛生法

■混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

令和8年4月1日より、(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

■業務上災害報告の創設 (R9.4.1 施行)

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

障害者雇用促進法

■障害者法定雇用率の段階的引き上げ

一般事業主(民間企業)に対する法定雇用率は、令和8年7月1日以降は 2.7% となり、従業員 37.5人以上 の企業は1人以上の障害者を雇用する必要があります。

厚生年金保険法

■在職老齢年金に係る支給停止調整

60歳以上の働きながら年金を受ける場合において、平均寿命・健康寿命が延びる中で、働き続けることを希望する高齢者の方の活躍を後押しし、より働きやすい仕組みとするため、令和8年4月から年金が減額になる基準額(基本月額と総報酬月額相当額の合計額)が 月51万円(令和7年度)から 月65万円に引き上げられました。

2. 健康保険の被扶養者認定における年間収入の取扱いについて

厚生労働省は、会社員の扶養に入るパートらの社会保険料負担が生じる「年収130万円の壁」対策として、令和8年4月から年収の要件を緩和し、実質的に上限を引き上げることとなりました。令和8年3月までは残業代を含めた金額で年収を計算しますが、給与収入のみの場合は残業代を含めずに計算できるようになり、残業して年収130万円以上でも原則として扶養から外れなくなります。

令和8年4月1日以降の被扶養者の認定における年間収入については、以下のように変更されました。

「労働条件通知書」等の労働契約内容が分かる書類に記載のある賃金から見込まれる年間収入が130万円未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、

- ① 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合
- ② 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合

には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱います。

また、「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(第2版)」が公表されましたので、詳細は以下を参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260310S0010.pdf>

(厚生労働省保険局保険課事務連絡)

3. 現物給与の申告漏れはありませんか？

会社から社会保険の被保険者に対して食事や社宅等の現物での提供をしている場合、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、日本年金機構に報告しなければなりません。本号では、住宅による現物給与の場合、どのように計算をするか（令和8年4月現在）のご案内をいたします。

現物給与の価額を計算するプロセス

①部屋の広さを確認します。

現物給与の価額を算定するにあたり、敷地面積全てを対象とする必要はありません。対象となる部屋は「居住用の部屋」であり、「台所・トイレ・浴室・廊下」は対象となりません。

②1畳あたりの価額を確認します。（1畳=1.65㎡で換算します）

1畳あたりの価額は毎年都道府県別に定められており、毎年4月に厚生労働省から発表されています。令和8年4月からの福岡県の1畳あたりの価額は「1,430円」です。

③実際に計算してみましょう。

現在従業員に提供している部屋はいくらなのかを計算し、算出された金額を現物給与として従業員に渡しているということになります。

（例）

居住室部分 16畳、の現物給与価額の計算方法（福岡県に所在する事業所の場合）

$$16 \text{ 畳} \times 1,430 \text{ 円} = \underline{22,880 \text{ 円}}$$

なお、住宅の家賃等の一部を従業員に負担させている場合は、上記現物給与の価額から従業員負担分を引いた額が現物給与申告する金額となります。

食事や社宅等の現物を提供している事業所様については、申告漏れがないか改めて確認をお願いいたします。不明点は COMMITMENT までお問い合わせください。

4. カスタマーハラスメント防止対策の準備は進んでいますか？

令和8年10月1日から、以前から対策が求められていた「パワハラ・セクハラ・マタハラ」に続いて「カスタマーハラスメント（以下、カスハラという）」についても雇用管理上の必要な措置を講ずることが義務付けられることになっています。本号では、「カスハラ」とは何を指すのか。どう対応すればよいのかなど、その概略をご案内いたします。

1. カスハラとは

法律では、次の3つ全てを満たすものが「カスハラ」とされています。

- ①職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって
- 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当該労働者の就業環境を害すること
悪質なクレームは労働者本人に過度なストレスをかけるほか、会社にも多大な損失を招くことが想定されるため、会社はこれらから労働者を守る対応を取ることが求められます。

2. カスハラに該当する例

業種業態によって異なりますが、厚生労働省の指針には次のような言動が挙げられています。

〈言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの（カスハラを検討すべき言動）〉

- ①そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係ない要求
- ②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ③対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ④不当な損害賠償要求
- ⑤身体的な攻撃（暴行、傷害等）

3. 法律上必要となる会社におけるカスハラ対策

〈事前準備〉

- ①カスハラから労働者を保護する旨の方針の明確化、周知啓発
- ②相談窓口の設置、周知
- ③相談窓口担当者への教育（研修、対応マニュアル等の作成）

カスハラを防止するためには、従業員の教育も必要

カスハラの発生の原因や背景には、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足なども考えられます。厚生労働省の実態把握調査において「対応・サービス」提供側の不備がきっかけとなっている場合が多いという結果が出ています。カスハラを予防するためには、研修などを通じた顧客対応力強化、苦情・クレームがあった場合の対応マニュアルの整備などとともに、対応者を一人にさせないことや組織として対応することが効果的だと考えられています。

カスタマーハラスメントへの対応について、不明点等がございましたら COMMITMENT までお問い合わせください。