



Firm News Vol. 171 June 2026

- 【法改正】2026年10月施行の法改正について
 - ・カスタマーハラスメント防止対策の義務化
 - ・社会保険適用拡大



▶【法改正】2026年10月施行の法改正について

今年度も、4月から労働安全衛生法や女性活躍推進法、健康保険法の被扶養者認定の収入要件の見直し、そして、子ども子育て支援納付金のスタートというように複数の法改正が行われ、やっと皆さんも4月スタートの法改正に慣れてきたところではないかと思えます。しかし、今年度に施行される法改正は、これだけではありません。そこで今回は、2026（令和8）年10月に施行される、労働施策総合推進法のカスタマーハラスメント対策義務化、健康保険法及び厚生年金保険法の適用拡大の2つについて、ご紹介させていただきます。

（1）カスタマーハラスメント防止対策の義務化

まず、1つ目として労働施策総合推進法の「カスタマーハラスメント対策義務化」です。

【職場におけるカスタマーハラスメントの定義】

職場において行われる、①顧客等の言動であって、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労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものとされています。

それでは、上記①から③の中身について、説明させていただきます

- ①顧客等 … 顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む。）
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動とは
 - … 社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。
 - （言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの）
 - ・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のない要求 ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
 - ・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 ・不当な損害賠償要求
 - （手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの）
 - ・身体的な攻撃（暴行、傷害等） ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
 - ・威圧的な言動 ・継続的、執拗な言動 ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）
- ③労働者の就業環境が害されるとは
 - … 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

**【カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）】**

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、
犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

2. 相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

3. 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

4. 対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

5. そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

【事業主及び労働者の責務】**（事業主の責務）**

- ・カスタマーハラスメントを行ってはならないことその他カスタマーハラスメントに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること
- ・労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- ・事業主自身がカスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

（労働者の責務）

- ・カスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと
- ・事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※厚生労働省のホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html）では、指針等も掲載されておりますので、是非、ご覧頂ければと思います。



(2) 社会保険適用拡大

次に「社会保険適用拡大」についてです。

2026（令和8）年10月から、短時間労働者の社会保険加入要件が変更となりますので、注意が必要となります。対象となる企業規模も段階的に縮小・撤廃されていきますので、あわせて確認してみたいと思います。

【加入要件の変更】

短時間労働者が社会保険に加入する場合、これまで次の4つの要件を満たす必要がありました。

- ① 所定内賃金が月額8.8万円以上であること（賃金要件）
- ② 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ③ 雇用契約の期間が2か月超
- ④ 勤め先が従業員数（※1）51人以上の企業であること（企業規模要件） ※1 厚生年金保険の被保険者数
- ⑤ 学生ではないこと

しかしながら、全ての都道府県で2025（令和7）年度地域別最低賃金が時給1,016円を超えたことにより、週20時間以上働くすべての方が自動的に社会保険の加入対象になるため、2025（令和7年）年金制度改正法に基づき、2026（令和8）年10月以降、上記「① 所定内賃金が月額8.8万円以上であること」が、撤廃されることとなりました。そのため、厚生年金保険の被保険者数が51名以上の企業において、社会保険に加入していない短時間労働者がいる場合には、10月までに本当に社会保険に加入する必要がないのか、また、加入した場合、労働者及び事業主それぞれにどれくらいのインパクトがあるのかを、確認しておくことが宜しいかと存じます。

【企業規模要件について】

現在は、51名以上となっている企業規模要件ですが、段階的に、縮小及び撤廃されていきます。現時点で、何らかのアクションが必要という訳ではありませんが、是非、今後のスケジュールを把握して頂ければと思います。

時期	企業規模
現在	従業員51人以上
2027（令和9）年10月～	従業員36人以上
2029（令和11）年10月～	従業員21人以上
2032（令和14）年10月～	従業員11人以上
2035（令和17）年10月～	従業員10人以下

