

人事労務ニュース BOX

2025年12月号

カスハラ・就活ハラスメント対策義務化**2026年10月施行**

厚労省は、顧客等が理不尽な要求をするカスタマーハラスメント（以下、カスハラという）から労働者を保護するため、2026年10月1日から、すべての企業や自治体に対策を義務づける方針を明らかにした。

カスハラ対応の指針案では、顧客のほか取引先、施設の利用者や家族、近隣住民も加害者になり得るとし、カスハラ事例として、①土下座を強要、②交流サイト（SNS）への悪評をほめかして脅す、③無断で撮影する、④必要のない質問を執拗に繰り返す、⑤長時間の居座りや電話で拘束する、⑥契約金額の著しい減額を要求する等を挙げた。

対応方法は、可能な限り労働者を一人で対応させず、労働者は管理監督者に直ちに報告し、指示を仰ぐこと等を例示した。また、顧客とのやり取りを録音・録画し、暴行や脅迫等、犯罪に該当し得る言動があれば警察に通報するよう求めた。

採用面接を受ける学生やインターン参加者等へのセクハラの防止策も、同様に2026年10月1日から義務化される。

長時間労働 違反率増加**2024年度 監督指導結果**

東京労働局は、2024年度の監督指導結果を公表した。時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死等の労災請求が行われた企業を対象として4,138件（前年比約2割増）の監督指導を行った。違反率は前年比0.8ポイント増加の74.7%となった。飲食店を営む事業場で、イベントに伴う業務繁忙と人手不足により、最長で月227時間の違法な時間外・休日労働が発覚し、是正を求めた事案があった。同労働局は、新型コロナウイルスの感染拡大からの需要回復に伴い、労働時間が増加したり、人手不足が悪化したと分析している。

長野労働局でも2024年度に監督指導を実施した547事業場のうち、45%に当たる246事業場で違法な時間外労働があったと公表した。過労死の危険性が高まる月80時間超の時間外労働は160事業場で確認され、月250時間超も1事業場で確認された。

違法な賃金天引きで送検**協定結ばず、賃金控除**

岸和田労働基準監督署（大阪府）は、労働者2人の賃金から寮費等を違法に控除したとして、障害者福祉事業を営む会社と同社の代表取締役を労働基準法違反で書類送検した。

労働者は、同社が運営する障害者の就労施設で事務職として勤務しており、施設利用者が入居する寮に一時的に入居し、数か月間居住していた。同社は労働者の賃金から数か月分の寮費、鍵交換等の諸経費を控除したが、賃金控除に関する労使協定は存在せず、労働者は控除について事前に説明を受けていなかった。調べに対し同社は、「賃金控除をした例がなく、協定を要することを知らなかった」と供述している。

労働基準法は賃金の全額払いの原則を定めている。例外として、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との間で書面による協定を結ぶと控除が認められる。

滑らない話（冬季転倒防止対策）**松本労働基準監督署**

毎年、気温が下がり降雪量が増加する1～2月に転倒災害が多く発生するため、その時期を「冬季転倒災害撲滅1か月チャレンジ」期間とし、重点的に取り組むことが推奨されている。転倒災害は50歳以上の女性に多く、被災割合の77.6%を占めている。転倒者の7割以上が骨折しており、女性では特に手首の骨折が目立つ。手足を骨折すると2～3か月の療養を要するケースが多く、仕事のみならず日常生活にも支障が生じるため、大きなケガにもなりかねない転倒の防止には次の「滑り」対策が有効である。

①駐車場や通用口などの凍結危険箇所をこまめに除雪し、融雪マット設置や防滑塗装を検討する。②構内危険箇所を地図化して周知（凍結危険マップの作成）。③溝の深さだけでなく、靴底が柔らかい滑りにくい靴を選定する。④骨折リスクの高い部位（手首、ひざ、足首）には、保護サポーターやプロテクターを装着し、骨折を打撲や捻挫に軽減させる。⑤大雪時は出退勤時間の調整を考慮し、労働者の安全通勤を確保する。

子ども・子育て支援金制度の創設について

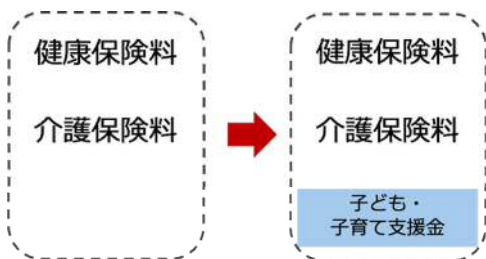
2026年4月から、少子化対策の促進のため、健康保険料、介護保険料に負荷して納める「子ども・子育て支援金」制度が始まります。

はじめに

2026年4月から社会全体で子育て世帯を支えるための財源を安定的に確保することを目的に、「子ども・子育て支援金」制度が創設されます。既存の「少子化対策予算」の一部を「支援金」という新しい仕組みで補う予定で、企業にも実務対応が求められます。以下、その内容について解説します。

制度の概要

「子ども・子育て支援金」は、現在の医療保険制度の中に位置づけられ、健康保険料と合わせて徴収される見込みです。（介護保険料と同様の仕組みで労使折半となる見込みです。）



支援金の使途は、次のような少子化対策関連施策に充てられる予定です。

- 保育所・学童保育等の拡充
- 児童手当の拡充（所得制限撤廃・給付増額）
- 育児休業中の所得保障強化
- 妊娠・出産期からの伴走型支援 など

企業・従業員の負担イメージ

被用者保険の被保険者に対する金額は、**標準報酬月額（標準賞与額）×支援金率（約0.3%～0.4%程度）**で計算された金額を労使折半となる見通しです。仮に月給30万円の従業員であれば、事業主・本人ともに月約450～600円ずつ負担するイメージです※。

※支援金率は2025年11月17日現在で未確定です。

給与計算実務上の留意点

(1) 保険料率の改定対応

支援金制度の開始は2026年4月（5月納付分）からの予定ですが、例年同時期に通常の健康保険料・介護保険料の改定（例：毎年3月頃）も行われるため、保険料率の改定情報についても注意してください。

(2) 端数処理の取り扱い

支援金の計算は「標準報酬月額 × 支援金率（小数点以下は切り捨て）」となる見込みです。

(3) 給与明細上の表示

従業員への説明責任を考えると、可能であれば「健康保険料（うち支援金〇〇円）」など、明細書や社内掲示で情報を可視化してもよいでしょう。

就業規則・社内制度への影響

支援金は保険料と同様の性格を持つため、原則として就業規則改定などの必要はありません。ただし、以下のような関連分野では影響が出る可能性があります。

- 会社負担分の社会保険料の増加
→人件費予算や労務費計画への反映が必要。
- 産休・育休中の保険料免除の扱い
→支援金分も免除対象とする方向で検討中。

まとめ

「子ども・子育て支援金制度」は、今後数十年にわたり少子化対策の財源として定着していくと見られます。中小企業にとっては、負担額そのものはそれほど大きくありませんが、給与計算・社会保険手続きの改定対応を確実に行うことが求められます。本件に関する新しい情報に引き続きご注意ください。

被扶養者の収入要件確認の 際のルール変更について

2025年の年末調整では、税制改正を受けて、所得控除やいわゆる「年収の壁」の見直しに関連した被扶養者の収入確認方法等が変わります。

はじめに

現在、健康保険において被保険者（従業員）の家族が「被扶養者」として認定を受けるためには、被扶養対象者の年間収入が一定の基準を下回ること、かつ被保険者の年間収入の2分の1未満であることが要件となっています。

具体的には、原則として「年間収入130万円未満（60歳以上または一定の障害者の場合は180万円未満、19～23歳（配偶者を除く）なら150万円未満）」という水準が設けられています。

今回、2026年4月1日以降の認定日分から、被扶養者認定の際の「年間収入」の考え方・判定方法が改正されることになりました。以下、現時点の情報を解説します。

改正の内容

従来は「実績収入」「現時点の収入」「将来の見込み」などを総合して認定対象とする運用がされていました。2026年4月以降は、**労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入等を基準に認定する**運用が明確化されます。

具体的には、労働契約書に記載された賃金を年収換算して認定判断を行うことが見込まれます。例えば時給と週所定労働時間に応じて、次のように年間収入を計算することが想定されます。

例：

・1,100円×週25時間×年間52週=143万円

⇒ 扶養認定されない

・1,200円×週20時間×年間52週=124.8万円

⇒ 扶養認定される

含まれる収入とは

この年収換算において、臨時的な収入（ボーナス・賞与・繁忙期の残業代など）が発生して年間収入が基準を超えても、社会通念上「臨時的」と判断される範囲内であれば、被扶養者の認定を直ちに取消す必要はない、との見解が示されています。（逆に、「ボーナスは基本給1ヶ月分」などと明記されているものについては、臨時的なものとは判断されない可能性があるでしょう。）

労働契約書がない場合

労働契約内容を確認できる書類がない場合は、従来通り勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書などにより年収要件を判定します。

これらの証明書の年間収入が基準金額を超えていたとしても、臨時収入部分が社会通念上妥当な範囲であると認められた場合は、必ずしも扶養認定は取り消されません。もちろん、被扶養者となるために不当に労働契約上の賃金を低く記載していたことが判明した場合は、扶養認定が取り消されることがあります。

労働契約変更の場合

被扶養者となる人の労働条件（賃金・勤務時間・契約期間）に変更があった場合、その内容に基づいて認定をあらためて実施する必要があります。

つまり、扶養手続きを担当する事業所では、従業員の被扶養者の労働契約内容（契約更新、勤務時間変更、昇給・降給、契約期間の変更など）をチェックする必要があります。

現実的には年1回程度行われる扶養調査の都度、被扶養者の「最新の労働契約書」の提出を求めるような事務が想定されます。