

オフィス・ソメヤ通信

2026 年 9 月号 No.171

〈発行〉社会保険労務士オフィス・ソメヤ

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-23-7

第 3 瑞穂ビル 209 号室

e-mail info@office-someya.jp

カスハラ、求職者等セクハラも盛り込んだ「ハラスメントの防止に関する規定」の例を公表

厚生労働省から公表されている「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット(令和8年7月更新)」に、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントに加えて、令和8年10月から防止措置が義務付けられる「カスタマーハラスメント」、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」の内容も盛り込んだ「ハラスメントの防止に関する規定」の例が紹介されました。

規定の整備は、各企業において対応が必要となります。

◆「ハラスメントの防止に関する規定」の例(厚生労働省)

例 1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

【就業規則の規定】

第〇条 ハラスメントの禁止

パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントについては、第〇条(服務規律)及び第△条(懲戒)のほか、詳細は「ハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

【詳細について定めた別規定】

－ ハラスメントの防止に関する規定 －

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント(以下「ハラスメント」という。)を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義)

第2条 パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

2 カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等(取引先の従業員等を含む。)の言動であって、従業員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、従業員の就業環境が害されるものという。なお、顧客等に対する業務上の必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、カスタマーハラスメントには該当しない。

☆就業規則、ハラスメントの防止に関する規定の改定について、対応がお済みでない場合は、気軽にお声掛けください。改定後の手続きも含め、アドバイス等をさせていただきます。

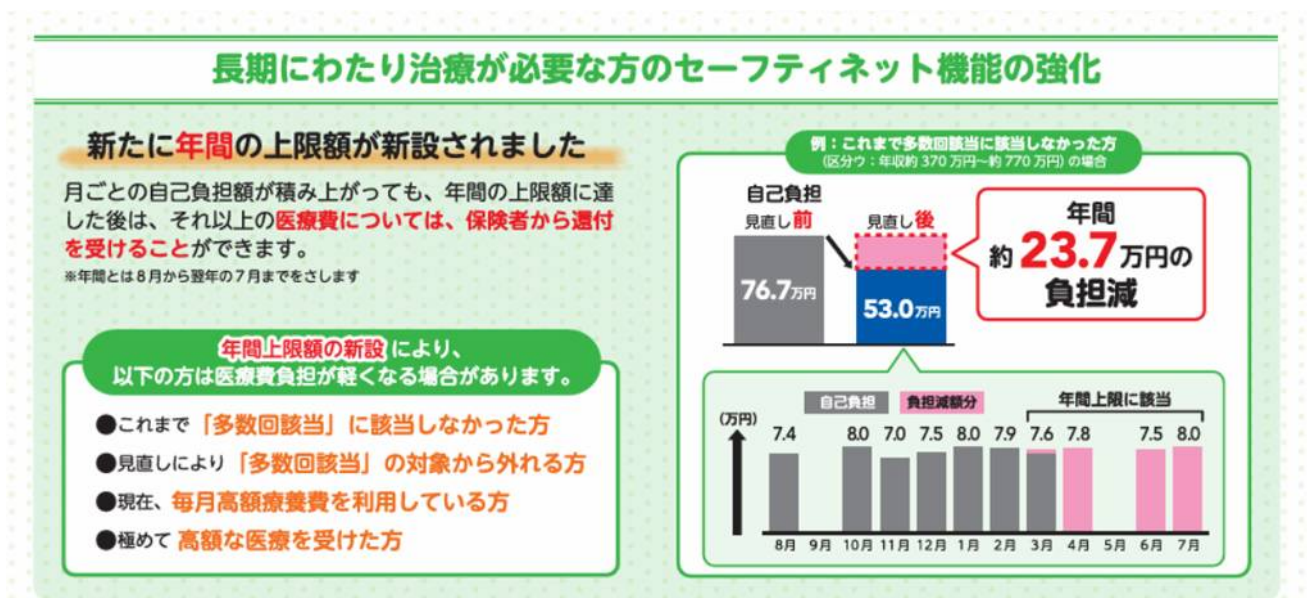
【厚生労働省】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>

令和 8 年 8 月から高額療養費制度の見直し

健康保険法が改正となり、高額療養費制度の見直し(高額療養費算定基準額の引上げ、年間上限の創設、所得区分の細分化など)が図られ、令和 8 年 8 月 1 日に施行されました。今回の改正は、段階的施行となり、次回は令和 9 年 8 月 1 日となります。

令和 8 年 8 月 1 日からの見直しについて、厚生労働省からリーフレットが公表されましたのでご案内いたします。

◆令和 8 年 8 月から高額療養費制度が見直されます(厚生労働省のリーフレットから抜粋)



(改正内容)

令和 8 年 8 月～

低所得者の負担に配慮しつつ、一人当たり医療費の伸びに応じて月額負担上限額を見直し。長期療養者への配慮の観点から、「多数回該当」の金額を維持するとともに、長期にわたり治療を継続されている方がご不安に感じる「将来の医療費負担」に見通しを立てやすくなるよう、新たに年単位の上限額(「年間上限」)が設けられます。

令和 9 年 8 月～

応能負担という観点に基づき、所得区分をよりきめ細かいものとするため、現在の限度額から著しく増加することがないよう配慮しつつ、所得区分の細分化。また、低所得者への配慮の観点から、「年収 200 万円未満の課税世帯」の多数回該当の金額を引き下げます(▲同 25%)。

【厚生労働省】https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuuhoken/juuyou/kougakuiryou/index.html

2027 年 1 月から療養・育児・介護で給与が急減した被保険者に対する標準報酬月額の特例制度

厚生労働省より、「療養、育児又は介護により報酬が急減した者についての健康保険法の標準報酬月額の保険者算定の特例について」が通知されました。

通常は、標準報酬月額の見直しは、定時決定（算定）や固定的賃金の変動などによって、報酬が大幅に変動した場合の月額変更（随時改定）により 3 ヶ月間の報酬に基づき行われます。

本制度は、療養や育児又は介護と仕事の両立のため、勤務時間の短縮等の就労調整を行ったことにより、報酬が大幅に減少した場合、要件を満たした被保険者については、月額変更（随時改定）のように 3 ヶ月の報酬により基づかず、報酬が減少した月の翌月から、標準報酬月額を、特例的に改定できる制度です。

◆対象者

対象となるのは、次の要件をすべて満たす被保険者となります。

- ① 療養、育児または介護と仕事を両立するための就労調整を行っていること。
- ② 当該就労調整により報酬が急減し、急減後の標準報酬月額が従前から 2 等級以上低下し、その状態が 3 ヶ月以上継続する見込みであること。
- ③ 特例措置による改定を行うことについて、被保険者本人が制度利用に書面で同意していること。

※療養については、従業員本人の傷病の治療若しくはこれに準ずる措置（以下「治療等」という。）を受ける場合だけでなく、家族の傷病の治療等に伴い従業員が看護等の必要な対応をする場合も含まれます。

☆ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

【厚生労働省】<https://www.mhlw.go.jp/content/001731743.pdf>

編 集 後 記

いよいよ明日から 9 月。スーパーやコンビニでは、栗やサツマイモのパンやスイーツが並び始めました。秋ですね。ご褒美に、ちょっと高めなモンブランでも食べたいと思います。

数年ぶりにケガをしてしまいました。久しぶりに高めのヒールパンプスを履き、表参道を歩いていたところ、前を歩いている方が突然止まったため、ぶつからないように横へずれたところ、道の段差にヒールが引っ掛かり、体勢を崩した途端に重い鞆が振り子のようになり、転びかけた体勢を整えようと 5～6 歩くらい前に進んだときになのか、右足を痛めました。痛くて歩くのが辛い状態でしたが、少々重めの捻挫かなと思っていたのですが、軽めの骨折で、いわゆる「下駄骨折」との診断。幸い、ギプスではなく足首を固定するサポーターをしています。当面は、ゴルフは禁止となり、10 月までのゴルフはすべてキャンセル。切なすぎるので、浮いたお金でちょっとだけ高価なアクセサリでも購入しようかと考えています。