

2026 年 8 月号

(2026年 8 月 17 日発行)

大阪:〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail:info@senshu-sr.com

HP:<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

2026 年度の最低賃金引上目安額は 55 円ということで、昨年の引上額 66 円を大きく下回り、少しほっとされている会社も多いのではないのでしょうか。今回は最低賃金と 10 月から施行されるカスタマーハラスメント(セクシャルハラスメントについては、次月号で紹介予定)対策の義務化について紹介いたします。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

◆2026年最低賃金引上目安額は55円(最低賃金の全国平均額は、1,176 円の見込)

7 月 28 日、厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年度の**最低賃金の引上目安額を 55 円**でとりまとめました。**現在の全国加重平均1,121 円は、1,176 円になる見込**です。これを受けて、8月中に各都道府県の地方審議会が引上額を決定、10月から順次、2026年度の最低賃金が適用となる予定です。

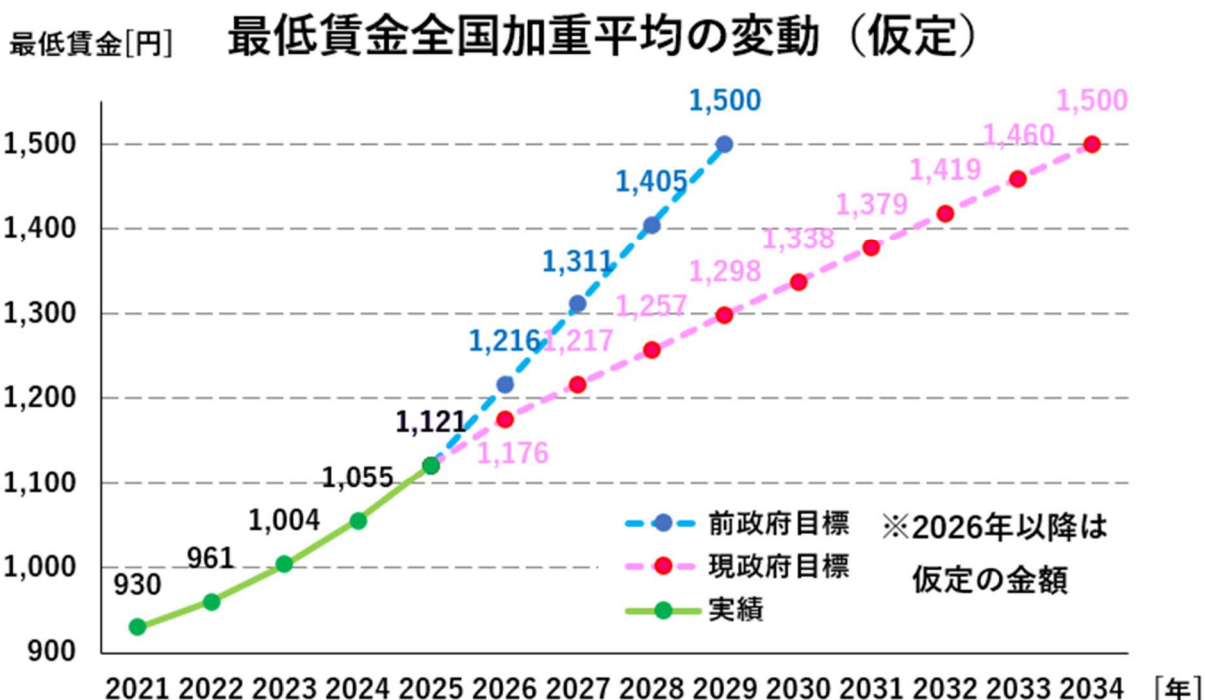
厚生労働省:<<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001729641.pdf>>

さて、最低賃金額の政府目標については、以下のとおり、実質的に後倒しにする表現になりました。

前政府:**2020 年代**に全国加重平均 1,500 円を目指す

現政府:2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け官民で努力を継続しつつ、遅くとも**2030 年代前半**できる限り**早期**に達成

仮定として、2026年以降の最低賃金引上額は毎年同額程度とする、2030 年代前半を 2034 年とする、と全国加重平均は下図のイメージになります。前政府目標では、毎年 100 円程度引上げないと間に合わない状況でしたが、現政府目標では緩和された形になります。



◆カスタマーハラスメントとは

職場におけるカスタマーハラスメントとは、以下の①～③の全てを満たすものとされております。

- ①:顧客等(顧客、取引先相手、駅等の施設利用者その他当該事業主の事業関係者等)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(理由なき要求や商品・サービスと無関係な要求、身体や精神的攻撃等)により、
- ③:労働者の就業環境が害されるもの

◆カスタマーハラスメント防止のために講ずべき措置

2026 年 10 月から **10 つの措置を講じなければならない**とされ、下表の具体例が考えられます。

No	措置内容	措置詳細	措置具体例
1	事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	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	方針の周知・啓発は、社内報、パンフレット、ホームページ等広報又は啓発のための資料等の活用、研修や講習等の実施等
2		カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定められた対処の内容を労働者に周知する	対処としては、上長への報告および指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人にさせない、顧客等とのやりとりの録音・録画等
3	相談体制の整備	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	事前に窓口担当者を定めておく
4		相談窓口担当者が適切に対応できるようにする	適切な相談を受けた場合は、関係部署との連携出来るようにしておくことや対応マニュアルの作成、研修を行っておくこと等
5	事後の迅速かつ適切な対応	事実関係を迅速かつ正確に確認する	上長等がその場で事実関係を確認、相談窓口担当者や関係部署が事実関係を確認、必要に応じて周囲から聴取、録音・録画等の客観的証拠の確認
6		被害者に対する配慮のための措置を行う	行為者と引き離す、配置転換、産業医等によるメンタルヘルス不調への対応等
7		再発防止に向けた措置を講ずる	社内報、パンフレット、ホームページ等又は啓発のための資料等を改めて掲載・配布等
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	行為者への警告文、暴行等の犯罪に該当し得る場合は警察への通報等
9	その他併せて講ずべき措置	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	プライバシー保護に必要な事項をあらかじめマニュアルに定めて対応、相談窓口担当者への研修、社内報、パンフレット、ホームページ等又は啓発のための資料等の掲載・配布等
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	就業規則その他の職場における服務規律等の文書において規定、社内報、パンフレット、ホームページ等又は啓発のための資料等の掲載・配布等

厚生労働省:事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和8年厚生労働省告示第 51 号)

<<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662584.pdf>>