

2026 年 9 月号

(2026 年 9 月 18 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>

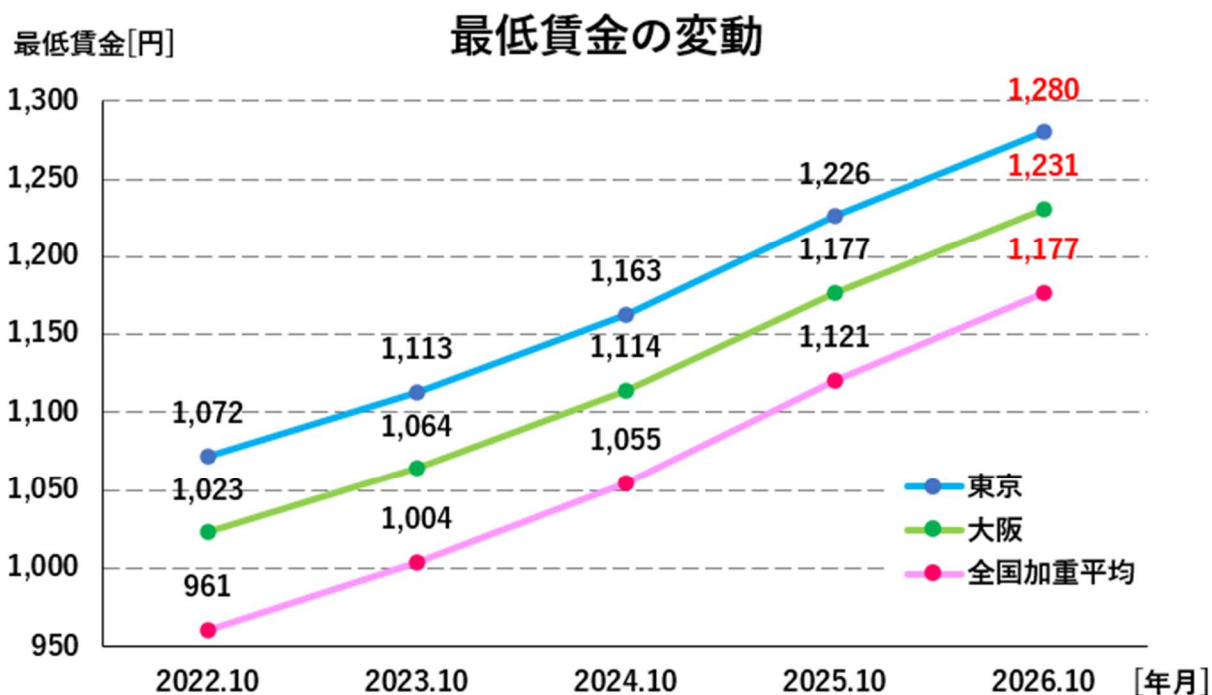
泉州経営協会 静社労士事務所便り

協会けんぽでは、今年度から 35 歳以上の被保険者を対象に人間ドックの補助が始まりました(被扶養者は来年度開始予定)。今年は人生初の人間ドックを受診しようと思います。さて、今回は最低賃金と 10 月から施行されるセクシャルハラスメント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年度 最低賃金改定

最低賃金は 10 月から順次改定され、**東京都 1,280 円、大阪府 1,231 円、全国加重平均は 1,177 円**になります。厚生労働省:<<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001745621.pdf>>



政府は、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**としており、今後も最低賃金は上昇していく見込みです。

◆社会保険定時決定による社会保険料の変更

社会保険の定時決定(4~6 月の報酬を基に年 1 回社会保険料を決定)により、9 月分の社会保険料が変更になる方がいると思います。定時決定の手続き(7 月)と社会保険料の変更時期(9 月分の社会保険料控除月)が離れているため変更漏れへの注意が必要です。社会保険料は原則、次の定時決定までの 1 年間変わらないため、変更漏れがあると 1 年分の社会保険料や給与額に間違いが生じてしまいます。弊社に定時決定手続きをご依頼頂いた皆様につきましては、保険料通知書等をお送りしておりますので、ご確認頂ければと思います。

◆セクシャルハラスメントとは

職場におけるセクシャルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることですが、今回は**求職者等に対するセクシャルハラスメント**(事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等(※1)による求職活動等(※2)が阻害されるもの)に対する措置が義務化されます。

(※1)求職者等:求職者や、求職者以外の者で事業主の労働者採用活動参加者や教育実習等を受ける者
(※2)求職活動等:企業の採用面接、説明会、インターンシップへの参加、教育実習等の受講

◆求職者等に対するセクシャルハラスメント防止のために講ずべき措置

2026 年 10 月から **11 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	求職者等セクハラを行ってはならない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、就業規則や服務規律文書、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		求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する	対処としては、就業規則や服務規律文書での懲戒規定整備
3		求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する	面談時間や場所指定、実施体制、SNSの種類指定、研修や講習等の実施等、求職者等に対しては面談等の留意事項をパンフレットやホームページ等で周知
4	相談体制の整備	相談窓口をあらかじめ定め、求職者に周知する	事前に窓口担当者を定める、求職者等に対してはパンフレットやホームページ等で周知
5		相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする	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
6	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	相談窓口担当者や関係部署が相談者と行為者から事実関係を確認、必要に応じて第三者から聴取、確認困難な時は第三者機関に紛争処理を委ねる
7		被害者に対する配慮のための措置を行う	被害者と行為者と引き離す、行為者の謝罪、被害者への相談対応等
8		行為者に対する措置を適正に行う	就業規則や服務規律文書に基づく懲戒、被害者と行為者を引き離す、行為者の謝罪、第三者期間の紛争解決案を行為者に対して講じる
9		再発防止に向けた措置を講ずる	求職者等セクハラを行ってはならない及び行った者について厳正に対処する旨の方針を社内報、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掲載・配布等
10	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、労働者及び求職者等に周知する	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、社外にも発信
11		労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他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	就業規則や服務規律文書、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で、解雇等の不利益取扱禁止の規定、配布等

厚生労働省:事業主が求職活動等における性的な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 52 号)

<<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662589.pdf>>