

# 奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 10F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail [info@dkps.co.jp](mailto:info@dkps.co.jp)

URL <https://okumi-sr.com/>

## 職場における女性の健康支援に取り組む企業の新たな認定制度が創設されます

### ◆新たな認定制度「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」とは

女性活躍推進法に基づき女性活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である企業を認定する「えるぼし認定」および「プラチナえるぼし認定」に加えて、職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する認定制度、「えるぼしプラス」および「プラチナえるぼしプラス」が、4月1日に創設されます。認定されると、企業は広告やウェブサイトなどに認定マークを使用することができ、イメージアップや就活生へのアピールにつながるので、認定基準をよく確認しておきましょう。

### ◆女性の健康支援に関する認定基準

両制度の認定基準は共通で、認定基準を満たす項目数に応じて、えるぼしプラスは1～3段階が認定され、プラチナえるぼしプラスは職場における女性の健康支援に関する取組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たすと認定されます。

厚生労働省のリーフレットでは、認定申請のために定める女性の健康上の特性への配慮に関する方針の内容の記述例として、次のものが有効としています。ここでは、主なものを紹介します。

- ・職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ

### 【参考】

女性の健康支援に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス」のデザインを決定しました

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_70383.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70383.html)

女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

## 「飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドライン」が策定されました(農林水産省)

### ◆カスタマーハラスメント対策の動向

近年、顧客や取引先からの不当・悪質なクレーム、いわゆるカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）が社会的な問題となっていることを受け、労働施策総合推進法が改正され、令和8年10月からは、事業主にカスハラ防止措置を講じることが義務付けられます。

関係省庁連携会議が設置されるとともに、対策マニュアルやガイドライン等も公表されており、『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』（令和4年：厚生労働省）、『業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアルスーパーマーケット業編』（令和7年3月：厚生労働省）などがあります。

そして令和8年2月、農林水産省より「飲食店向けガイドライン」が公表されました。

### ◆本ガイドラインの概要

本ガイドラインでは、以下の内容がまとめられています。

- ・ 経営者や店長・責任者の役割と対応
- ・ カスハラ判断基準
- ・ カスハラ予防策
- ・ お客様の尊重
- ・ カスハラ対応の実践ヒント集
- ・ 飲食店の取組事例

飲食店従事者や経営者向けの内容を網羅した「詳細版」と、現場ですぐに活用できるよう要点をまとめた「ダイジェスト版」の2種類があります。

あわせて、本ガイドラインにおけるカスハラの種類（暴力・侮蔑・暴言・恐怖・威圧、無関係・不当要求、長時間化、繰り返し、コミュニケーション不成立（非協力））ごとに、対応例の動画も作成されています。

研修資料としても活用できるため、自社の体制づくりの参考にするとよいでしょう。

### 【参考】

飲食店向けカスタマーハラスメント対策ガイドラインを策定しました

<https://www.maff.go.jp/j/press/shokuhin/gaisyoku/260227.html>



## 厚生労働省より「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表

### ◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月25日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

### ◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程（ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの）や、②サービス内容事前説明書（委託先の選定・契約の際に利用できるもの）のモデル例を掲載しています。

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
- 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシーの保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数50人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており、自社で実施する場合には、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

### ◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和7年5月14日に公布され、「公布の日から政令で定める3年以内の日」より施行されます。マニュアルを確認し、早めに準備を始めましょう。

### 【参考】

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（令和8年2月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001646587.pdf>

## 4月から在職老齢年金支給停止の基準額が「65万円」に変わります

### ◆在職老齢年金の概要と改正

令和8年4月から、在職老齢年金制度の基準額が改定されます。

在職老齢年金とは、働きながら年金を受け取る高齢者に一定額以上の報酬がある場合、老齢厚生年金の一部または全部を支給停止する仕組みです。これまで年金額が調整（支給停止）される基準額（賃金＋老齢厚生年金）は月「51万円」でしたが、月「65万円」へ引き上げられます（令和8年度。賃金の変動に応じて毎年改定）。

対象となるのは老齢厚生年金のみで、老齢基礎年金は減額されません。支給停止額の計算は月単位で行われ、基準額を上回った部分の半額が支給停止されます。

この改正により、収入が一定以上でも年金の減額が生じにくくなります。

《改正後の年金支給額の計算方法（月額）》

- A 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円以下の場合  
→全額支給
- B 基本月額と総報酬月額相当額との合計が65万円を超える場合  
→基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－65万円）÷2

### ◆従業員説明のポイント

次の点を押さえて説明するとよいでしょう。

- ・基準額が65万円に引き上がるため、働き方の幅が広がる：「収入が増えると年金が減るのでは」という不安を和らげます。
- ・給与は減らず、調整対象は年金のみ：誤解されやすいため、明確に説明すると安心感が高まります。
- ・年金額の具体的な試算は「ねんきんネット」で可能：従業員ごとに状況が異なるため、個別試算を案内すると理解が進みます。

高齢従業員の働く意欲を後押しする改正です。経験豊富な人材の活躍を支える機会へとつなげていきましょう。

【参考】在職老齢年金制度が改正されます

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>

