

■労働関係指標【令和8年6月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.5% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.18 倍 (前月と比べて0.01ポイント増加)
就業者数 (季節調整値)	6,846 万人 (前年同月比16万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与含む 原数値)	531,677 円 (前年同月比3.4%増)

Topics 1. 令和8年10月施行 カスハラ・就活セクハラへの対応が義務化されます

近年、ハラスメントに対する社会の目はますます厳しくなっています。企業にはこれまでも、セクハラ、パワハラ、マタハラなどへの防止措置が義務付けられてきましたが、本年年 10 月からは、新たに「カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）」と「求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下、就活セクハラ）」についても防止措置が義務化されます。

Point1 「カスハラ」「就活セクハラ」とは

●カスハラ

顧客や取引先などからの暴行、著しい暴言、不当な要求等により、労働者の就業環境が害されること。
正当な意見や苦情への対応を否定するものではありませんが、企業には、従業員を守るための体制づくりが求められます。

●就活セクハラ

事業主が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動が妨げられること。
採用面接、インターンシップ、会社説明会、OB・OG 訪問など、採用活動に関わるさまざまな場面で発生し得る点に注意が必要です。

Point2 防止措置のポイント

ハラスメント対策として企業が講ずべき措置は共通していますが、カスハラ・就活セクハラは、従来の職場内ハラスメントとは異なり、自社の従業員以外が当事者になるという特徴があります。特にカスハラは、行為者が社外の顧客等であり、未然防止や行為者に対する直接的な措置を行いにくいという特性があります。

企業の講ずべき措置一覧

	パワハラ	セクハラ	マタハラ	就活セクハラ	カスハラ
①事業主方針の明確化・周知啓発 ハラスメント規程・服務規律・事業主方針	●	●	●	●	●
②行為者への対処・周知啓発 ハラスメントに対する懲戒規定策定および周知	●	●	●	●	▲
③相談窓口の設置と周知、対応 相談窓口の選定・設置、連携フローの策定	●	●	●	●	●
④事実確認・被害者への配慮 相談者、行為者等へのヒアリング、被害者対応	●	●	●	●	●
⑤行為者への適性な措置実施 懲戒処分の実施、必要に応じた配置転換等措置	●	●	●	●	▲
⑥再発防止措置 労働者への啓発、研修等の実施	●	●	●	●	▲
⑦プライバシー保護 相談者、行為者等のプライバシー保護	●	●	●	●	●
⑧不利益取り扱いの禁止 相談したことによる不利益取り扱いを禁止	●	●	●	●	●

●…措置可能なもの ▲…措置が難しいもの

●カスハラの防止措置のポイント

- ① 企業の方針の明確化
企業が「カスハラに対して毅然と対応し、従業員を保護する」という方針を明確にし、従業員に周知・啓発することが求められます。
- ② カスハラ発生時の対応方法の周知
どのような行為をカスハラと位置付けるのか、発生時に誰がどのように対応するのか、悪質な事案についてはどのような手順で組織的に対応するのかをあらかじめ決めておき、従業員に周知することが重要です。

●就活セクハラ防止措置のポイント

- ① 採用活動等ルールの明確化
面接や連絡方法など、採用活動等に関するルールをあらかじめ明確にし、従業員だけでなく求職者等にも周知する必要があります。
- ② 相談窓口の周知
ホームページやパンフレット等を通じて、求職者等に相談窓口について周知することが求められています。また、窓口を人事担当とすると、求職者が採用選考に影響が出ることを恐れて相談をためらう可能性があるため、求職者等が安心して相談できるよう人事部門以外の担当者を窓口とすることも有効です。

10 月の法改正は、新たな防止措置義務への対応にとどまらず、自社のハラスメント対策全体を見直すよい機会でもあります。相談窓口は設置するだけでなく、担当者が対応方法を理解し、相談後の調査、関係者への対応、相談者へのフォローまで適切に行える体制にしておく必要があります。いざというときに実際に機能する仕組みになっているかという視点で点検し、従業員も求職者も安心できる職場環境づくりを進めていきましょう。

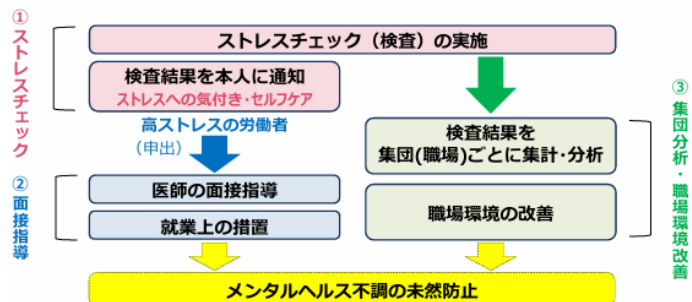
Topics 2. ストレスチェックの全事業所義務化が決定

労働安全衛生法改正により、これまで努力義務とされていた労働者 50 人未満の事業所におけるストレスチェック制度が、令和 10 年 4 月 1 日より実施が義務付けられることとなりました。ストレスチェック制度の活用について、あらためて考えてみたいと思います。

Point1 ストレスチェックとは

ストレスチェックとは、労働者がストレスに関する選択式の質問票に回答し、自身がどのような状態にあるかを知ってもらうための簡単な検査です。労働者が常時 50 人以上の事業所は、1 年ごとに 1 回ストレスチェック（検査）を実施し、労働基準監督署へ報告書を提出する義務があります。

Point2 ストレスチェックの活用のしかた



- ① ストレスチェックの結果は本人へ通知され、自覚しにくいストレスへの気づき・セルフケアを促します。
- ② 高ストレスの労働者は申し出により医師の面接指導を受けることができます。（通知書にて申し出を勧奨）
- ③ 事業所は個人結果を集団（事業所や職場等の単位）ごとに集計・分析した結果の提供を受け、分析結果を活用して職場環境の改善に取り組みます。
※個人が特定されない方法で実施する必要があります。
※集計単位が 10 人を下回る場合には、個人が特定される恐れがあるため、原則として集団分析を実施できません。

Point3 実施のために必要な準備

●事業所による実施準備

- ・事業者による方針の表明
- ・実務担当者の選任
- ・社内ルール作成、周知

●ストレスチェック委託先の選定

労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されています。

ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。健康診断と同様に、労働者が心身ともに健康で働ける職場づくりの選択肢の一つとして活用していきましょう。

ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください。

※参考資料（厚生労働省）

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド
<http://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001678875.pdf>

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」
<http://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001678866.pdf>

Topics 3. 外国人就労ビザの厳格化

高市政権による外国人の就労ビザの厳格化については、メディアや SNS でも喧伝されています。

具体的な例として、在留資格「経営・管理」に関しては、2025 年 10 月 16 日に、法務省（入管）の関連上陸基準省令が改正・施行されました。これにより、資本金・出資総額がこれまでの最低 500 万円から 3,000 万円に上昇、従業員雇用は選択的であったものが 1 人以上の常勤職員雇用が義務となり、本人または常勤職員に相当程度の日本語能力を要求するなど、ハードルが一気に上がりました。実体を持たない経営者を排除することが目的ですが、これにより、街のカレー店など、実体はあるが零細規模の事業経営者が、今後在留資格が更新できなくなるという懸念が広がっています。

ホワイトカラー職種の中核資格である「技術・人文知識・国際業務（技人国）」についても、入管が 2026 年 4 月 15 日に、許可基準を明確化するガイドラインを公表しました。この中で、以下の 3 点が要件として明示されました。

- ① 行おうとしている活動が、入管法別表にある資格に該当すること（一定水準以上の専門的能力が必要）
- ② 基準省令にある上陸許可基準に適合していること（大学等で取得した知識と従事業務の合致）
- ③ 入管法に定める義務の履行（在留カードに係る届出等）

これは、本来「専門的・技術的業務」に従事するための在留資格なのに、飲食店の店長名目で配膳、ホテルのフロント担当名目で清掃、製造業の生産管理名目でライン作業など、制度の趣旨と異なる使われ方が常態化していたことへの対応です。また、「技人国と特定技能との棲み分けの明確化」という本質が見て取れます。

この他にも、2027 年 4 月に外国人技能実習制度が廃止され、新たに育成就労制度が開始されることに伴う認可要件の厳格化も大きな動きです（本誌 2026 年 3 月号ご参照）。

一方、米国での外国人へのホワイトカラー就業の制限は、さらに苛烈なものがあり、直近では、H-1B ビザの制限強化が、大問題になっています。H-1B ビザは、専門職に従事する外国人が長期就労するためのもので、日本でいう技人国と高度専門職の中間的な位置を占め、ホワイトカラー外国人にとって、極めて重要なビザです。

2025 年 9 月に、国務省は、新規 H-1B ビザ申請者の入国に際し、10 万ドル（約 1600 万円）の手数料を課すこととし、これにより、多くの企業が申請そのものを断念する状況が発生しています。

また、2026 年 3 月には、労働省（DOL）は、H-1B 申請に必要な「一般賃金（Prevailing Wage）」と呼ばれる最低賃金を、21% から 33% 引き上げる旨の規則案を公示しました。この規則の最終決定は 2026 年末以降ですが、エントリーレベル労働者に適用される「賃金レベル」がかなり引き上げられます。これにより、実質的に中小企業の多くが H-1B ビザ制度が利用できなくなることが懸念されています。

そして、直近では、米国市民権・移民局（USCIS）が、非移民ステータス変更（Change of Status, COS）につき、重大なポリシー変更を行ったため、H-1B ビザ保有者が、転職またはレイオフによりその資格を失った場合、米国に合法的に在留することができなくなるという事例が発生しています。

H-1B は、移民の力により発展してきた米国にとり極めて重要なビザですので、このような一連の措置は、今後の産業・経済の発展にとって負の影響を与えるとする論者もいます。

現時点では、メディア報道等にもある通り、外国人の就業に制限をかけることは、日米のみならずグローバルな方向性と言えます。会社の人事部門としては、政府の規制動向とその内容に留意し、コンプライアンス上の問題や人員配置の問題が出ないように、先回りした行動が求められると言えるでしょう。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《長月》「もしも」に備えるもう一つの準備

9 月 1 日は防災の日です。この夏、11 階の住まいへ引っ越すことになりました。弊所のオフィスも 11 階なので、「停電したら階段か…」と考える機会が増えました。一時期は運動不足解消のため階段を使っていたのですが、今ではすっかりエレベーター頼みです。

防災対策というと食料や水の備蓄に目が向きがちですが、近年は災害時に活用できるデジタルサービスの整備も進んでいます。「被災者支援制度におけるマイナポータルへの活用に関するガイドライン」では、罹災証明書の発行をはじめとする被災者支援に関する 41 の手続きがマイナポ

ータルから利用できるとされています。平時はコンビニで住民票などを取得でき、とても便利です。ただ、ふと考えました。「暗証番号ってなんだっけ…？」

便利な仕組みも、いざという時に使えなければ意味がありません。防災バッグの中身を点検するように、デジタルの備えも見直しておきたいものです。もちろん、階段を上がれる体力づくりも忘れずに。弊所へお越しの際は、どうぞ安心してエレベーターをご利用ください。（夕）