

令和8年10月1日から、ハラスメント対策が強化されます！

令和7年6月11日に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）」が公布されました。本改正により、カスタマー・ハラスメントや求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止措置が事業主の義務となります（令和8年10月1日施行）。また、令和8年2月26日にカスタマー・ハラスメント防止指針及び求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント防止指針が告示されました。事業主の皆さまは、対策を行う準備をお進めください。



厚生労働省
ハラスメント特集HP

改正のポイント

カスタマー・ハラスメントや求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！

- 事業主は、労働者がこれらのハラスメントについての相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益取扱いをすることが、法律上禁止されます。
事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、指針において示されました。
- 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対して、カスタマー・ハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされました。
- さらにカスタマー・ハラスメントや求職者等セクシュアル・ハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされました。

カスタマー・ハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法】

職場における「カスタマー・ハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
 - 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により、
 - ③労働者の就業環境が害されるもの
- であり、①から③までの要素を全て満たすものです。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

【①顧客等とは】 顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます）

【②社会通念上許容される範囲を超えた言動とは】 様々な要素を総合的に考慮することが適当ですが、社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指します

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

【③労働者の就業環境が害されるとは】

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

カスタマー・ハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①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
 - ②カスタマー・ハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
- （※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

続き裏面

厚生労働省HPや、厚生労働省が運営する「あかるい職場応援団」HPでは、取組の参考となるパンフレットや研修動画等を提供しています。ご活用ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団 HP

検索



【お問合せ先】 福井労働局雇用環境・均等室 電話 0776-22-3947

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事実の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な
カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- 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

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨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
- 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

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

求職者（企業の求人に応募する者）、
求職者以外の者であって、事業主の実施する労働
者の採用に資する活動に参加する者や、教育実習、
看護実習その他の実習を受ける者を含みます

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する
者が行う職業の選択に資する活動を指します。なお、SNS等の
オンラインを介した者やオンライン上で行われるものも含まれます
（例：企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参
加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、
教育実習、看護実習等の実習の受講）

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的
に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等
が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感
じてその求職活動等の意欲が低下していること



求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません**。（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはな
らない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者に
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
- 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**

※例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに
用いるSNSの種類の指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者（※）が、適切に対応できるようにする
※人事担当者以外を相談窓口担当者とする考えられる

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩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
- ⑪労働者が事実関係の確認等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

求職活動等におけるパワーハラスメント等
に類する行為についても、自社の労働者
の求職者等に対する言動に必要な注意
を払う努めることが望ましい、と指針に
あります

パワーハラスメント防止指針の改正

商品の買い取り強要等（いわゆる「自爆営業」）に関連する言動も、パワーハラスメントの3要件
（①優越的な関係を背景として②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環
境が害されるもの）を全て満たす場合には、職場におけるパワーハラスメントに該当すること、また、労働
者の性的指向やジェンダーアイデンティティについて開示すること（いわゆる「カミングアウト」）を強要する
ことや禁止することも、パワーハラスメントに該当し得るものとして指針に明記されました。



パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | | |
|--|---|-------------|
| ☐ 昇給の有無 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 退職手当の有無 | | |
| ☐ 賞与の有無 | | |
| ☐ 相談窓口 | | |
| ☐ 待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨 | } | 新たな
明示事項 |

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)
- ・退職手当(新規追加)
- ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)
- ・住宅手当(新規追加)
- ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)
- ・夏季冬季休暇(新規追加)
- ・褒賞(新規追加)



PICK UP!

自社の状況が
ガイドライン等の
内容に沿ったもの
になっているか確認
してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則の整備等の労務管理に関するお問い合わせは
働き方改革推進支援センターへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)

