

労働施策総合推進法等の改正について (カスタマーハラスメント対策の義務化等)

令和 8 年 7 月

厚生労働省 岐阜労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

現行のハラスメント法制

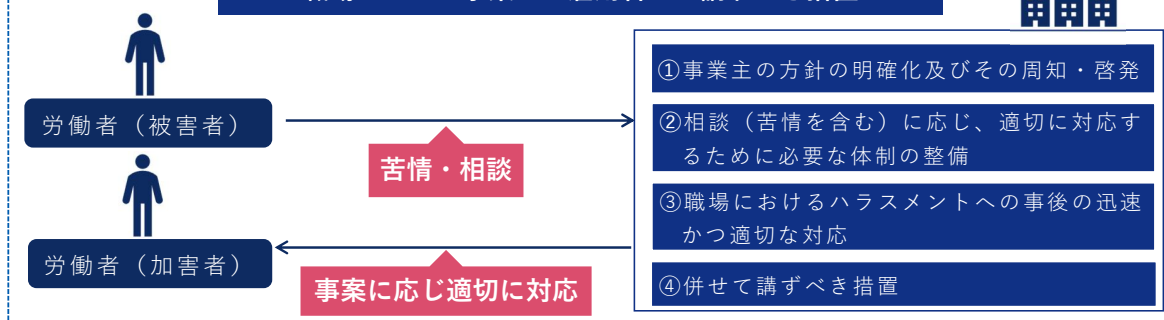
	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアル ハラスメント	○ 男女雇用機会均等法 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成 9 年改正： 事業主の配慮義務 ↓ 平成18年改正： 事業主の措置義務
妊娠・出産等 に関する ハラスメント	○ 男女雇用機会均等法 第15条 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成28年改正： 事業主の措置義務
育児・介護休 業等に関する ハラスメント	○ 育児・介護休業法 第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成28年改正： 事業主の措置義務
パワーハラス メント	○ 労働施策総合推進法 第31条 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	令和元年改正： 事業主の措置義務

2

職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

○職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。

職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ①**事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ②**相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応。
- ③**職場におけるハラスメントへの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。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④**併せて講ずべき措置**：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。事業主に相談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・啓発をする。

3

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の概要 (令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布)

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント(※)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設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の言動であって、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当該労働者の就業環境を害すること
- ② 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、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限(令和8年3月31日まで)を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

令和8年10月1日(ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日)

4

【本日の説明内容】

1. カスタマーハラスメント対策の強化について
2. 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の強化について

ひと、くらし、あрайのために

カスタマーハラスメント対策の強化について

1

ひと、くらし、あрайのために

パワハラ防止指針における「顧客等からの著しい迷惑行為」

○これまでは、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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2年厚生労働省告示第5号）において、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容を規定してきた。

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（抄）」

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

7

ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

改正の趣旨

- ・職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷付け、職場環境を悪化させる、あってはならないもの。
- ・これまで順次対策の強化が図られてきたが、都道府県労働局へのハラスメントに係る相談件数は依然高止まりしているほか、近年、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が社会的に問題となっている。

⇒ 更なるハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図る。

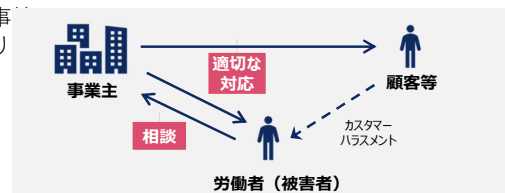
見直し内容

① カスタマーハラスメント対策の強化（労働施策総合推進法） 施行日：令和8年10月1日

- カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、措置の具体的な内容については国が指針を定めることとする。

《カスタマーハラスメントとは》

- (1) 職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設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
- 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) 当該労働者の就業環境を害すること



《具体的な措置の内容》

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談体制の整備・周知
- (3) カスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、抑止のための措置 等

※ 厚生労働大臣（都道府県労働局）は、事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うことができる。

○ カスタマーハラスメントを行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に注意を払うよう努めること等を、国、事業主、労働者及び顧客等の責務として明確化する。

8

職場におけるカスタマーハラスメントに関して 雇用管理上講ずべき措置等に関する指針

* 改正法の施行の日（令和 8 年10月 1 日）に適用。

ひと、くらし、あらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

9

職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（抜粋） ①

2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント

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**

①から③までの要素を全て満たすもの

○なお、顧客等からの苦情の全てが職場におけるカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上許容される範囲で行われたものは、いわば正当な申入れであり、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらない。

○また、障害者から労働者に対して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律で禁止されている不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらず、同法に基づき、その実施に伴う負担が過重でないときは、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならないことに留意が必要である。

○加えて、職場におけるカスタマーハラスメントには、店舗及び施設等において対面で行われるもののみならず、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るものである。

2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

(4) 顧客等

- **顧客**（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潜在的な顧客も含む。）
- **取引の相手方**（今後取引する可能性のある者も含む。）
- **施設の利用者**（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等の施設を利用する者をいい、今後利用する可能性のある者も含む。）
- その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者

具体例

- ・ 事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者
- ・ 事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者
- ・ 取引先の担当者
- ・ 企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者
- ・ 施設・サービスの利用者及びその家族
- ・ 施設の近隣住民

2 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

(5) 「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」言動

- 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す。

○ この判断に当たっては、**様々な要素**（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を**総合的に考慮することが適当**である。

○ また、「言動の内容」及び「手段や態様」に着目し、総合的に判断することが適当であり、「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要である。

加えて、社会通念上許容される範囲を超えるかどうかの判断に当たっては、**事業主又は労働者の側の不適切な対応が当該言動の原因や背景となっている場合もある**ことにも留意する必要がある。

【 言 動 の 内 容 】

- ・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等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
- ・不当な損害賠償請求

等

- ・性的な要求や、労働者のプライバシーに関わる要求をすること
- ・契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること
- ・契約金額の著しい減額の要求をすること
- ・商品やサービス等の内容と無関係である
不当な損害賠償要求をすること

等

【 手 段 ・ 態 様 】

・身体的な攻撃（暴行、傷害等）

- ・殴る、蹴る、叩く等の暴行を行うこと
- ・物を投げつけること
- ・わざとぶつかること
- ・つばを吐きかけること

等

・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）

- ・店舗の物を壊すことをほのめかす発言やSNS等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって労働者を脅すこと
- ・SNS等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等を行うこと
- ・労働者の人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。）

等

・威圧的な言動

- ・大きな声をあげて労働者や周囲を威圧すること
- ・反社会的な言動を行うこと

等

・継続的、執拗な言動

- ・同様の質問を執拗に繰り返すこと
- ・当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立てをすること
- ・同様の電子メール等を執拗に繰り返し送りつけること

等

・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

- ・長時間に渡る居座りや電話で労働者を拘束すること

等

4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
- (5) (1) から (4) までの措置と併せて講ずべき措置

15

職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（抜粋） ⑤

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。
 その際、職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景には、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などもあると考えられる。
 そのため、職場においてこれらを幅広く解消していく取組を進めることも、職場におけるカスタマーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場における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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

対応例

・社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に
 職場における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記載し、配布等すること。

等

16

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるカスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知すること。

対処の内容については、職場におけるカスタマーハラスメントが発生し、その場で労働者から管理監督者等に報告があった場合や管理監督者等が現認した場合は、当該管理監督者等が直ちに適切な対応を行うことが必要な場合もあることを踏まえ、その内容を定めること。

対処の内容の例

- 労働者から管理監督者等に直ちに報告し、その場の対応の方針について指示を仰ぐこと。
- 可能な限り労働者を一人で対応させないこと。
また、必要に応じて当該労働者に代わって管理監督者等が対応すること。
- 顧客等とのやり取りを録音・録画すること。
なお、録音・録画に当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。
- 労働者から十分な説明を行った上で、なお繰り返しの要求が続く場合には、一定の時間の経過をもって退店を求めたり、電話を切ったりすること。
- 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
- 現場対応が困難な場合においては、本社・本部等へ情報共有を行い、指示を仰ぐこと。
- 法的な手続が必要な場合には、法務部門等と連携し、弁護士へ相談すること。

対応例

- カスタマーハラスメントへの対処の内容を定め、当該規定と併せて、カスタマーハラスメントの内容を労働者に対して周知すること。
- 顧客等への対応に関するマニュアル等に、カスタマーハラスメントの内容及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を記載し、労働者に対して周知すること。
- カスタマーハラスメントの内容及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を労働者に対して周知するための研修、講習等を実施すること

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。
 なお、相談に対応する担当者として、労働者の上司に当たる管理監督者等を定めることも考えられる。

イ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

なお、職場における他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置をすることも考えられる。

対応例

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ・ 相談に対応するための制度を設けること。
- ・ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

また、相談窓口においては、被害者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるカスタマーハラスメントが現実生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるカスタマーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

対応例

- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と関係部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ・ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

○事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

なお、行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

対応例

- ・(1)ロにおいて定める対処の内容を踏まえ、管理監督者等がその場で事実関係を確認し対応すること。
- ・相談窓口の担当者、関係部門又は専門の委員会等が、相談者から事実関係を確認すること。
- その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
- また、必要に応じて、周囲の労働者からも事実関係を聴取したり、録音・録画等の客観的な証拠を確認したりする等の措置を講ずること。なお、録音・録画等の客観的な証拠を確認するに当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。
- 加えて、必要かつ可能な場合には行為者からも事実関係を聴取することも考えられる。

等

(3)職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

ロ イにより、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

対応例

- ・(1)ロにおいて定める対処の内容を踏まえ、事案の内容や状況に応じ、管理監督者等が被害者に代わって対応すること、被害者と行為者を引き離すこと等の措置を講ずること。
- ・事案の内容や状況に応じ、行為者に対応する担当者の変更又は複数人で対応すること、被害者と行為者を引き離すための配置転換、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ・また、あわせて、暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については警察へ通報することや、法的な手続が必要な場合には法務部門等と連携し、弁護士へ相談することも考えられる。

等

(3) 職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

ハ 改めて職場におけるカスタマーハラスメントに関する方針を周知・啓発し、必要な場合には、職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などの改善を図る等の再発防止に向けた措置を講ずること。

その際、必要に応じて、接客等における慣行の見直しなどの職場環境の改善や組織風土の見直しを行うことも考えられる。

あわせて、必要に応じて事案の内容や対応経緯を記録し、個人情報の取扱いに留意して関係部門に共有し、再発防止に活用することも考えられる。

また、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

対応例

- ・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及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ・また、カスタマーハラスメントの発生を契機として、カスタマーハラスメントの原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などが把握された場合には、その問題等そのものの改善を図ること。
- ・労働者に対して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及びカスタマーハラスメントへの対処の内容を周知・啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) 職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置

○事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントの抑止のための措置として、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、当該方針において定めた対処を行うことができる体制を整備しなければならない。

なお、特に悪質と考えられるものへの対処の例としては次のようなものがあるが、当該方針に記載する対処の内容を検討するに当たっては、各業法等による定めがある場合等、業種・業態等により必要な対応が異なる場合があることに留意しつつ、それぞれの状況に応じた方針を定めることが効果的である。

対処方針の例

- ・暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
- ・行為者に対して警告文を発出すること。
- ・法令の制限内において行為者に対して商品の販売、サービスの提供等をしないこと。
- ・行為者に対して店舗及び施設等への出入りを禁止すること。
- ・民事保全法に基づく仮処分命令を申し立てること。

対応例

- ・(1)口の措置を実施する際に、併せて、職場におけるカスタマーハラスメントのうち、特に悪質と考えられるものへの対処の方針を定め、労働者に対して周知すること。
- ・加えて、当該対処を講ずることができるよう、関係部門間の連携等の体制を整備すること。

(5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

- (1)から(4)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談者等の情報は当該相談者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該カスタマーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知**すること。

対応例

相談者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

ロ 労働者が職場におけるカスタマーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「カスタマーハラスメントの相談等」という。）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**すること。

対応例

・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、カスタマーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

○事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による**他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるカスタマーハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、次の措置を講ずるよう努めなければならない。**

- (1) 事業主は、他の事業主からの協力の求めに応ずるよう努めなければならない。
また、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。
- (2) 事業主は、他の事業主からの協力の求めに応じて、労働者へ事実関係の確認等を行うに当たっては、これに協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。
事実関係の確認により、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、事業主は、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましい。

6 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行うことが望ましい取組の内容

(1) 事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図ることは、職場におけるカスタマーハラスメントの被害者になることを防止する上で重要であることや、顧客等からの社会通念上許容される範囲で行われる正当な申入れについては、職場におけるカスタマーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした正当な申入れを踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ 労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るために研修等の必要な取組を行うこと。

対応例

・接客についての研修、商品やサービスについての研修、顧客等からの苦情への対応についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者の顧客等への対応力等の向上を図ること。

ロ 労働者が顧客等への理解を深めるために必要な取組を行うこと。

対応例

・消費者の心理や障害特性等についての資料の配布や研修等の実施により、労働者の顧客等への理解を深めること。なお、障害特性に応じた対応については、4に記載した対応指針等を参考にすることが考えられる。

6 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行うことが望ましい取組の内容

(2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

(3) 職場におけるカスタマーハラスメントは、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、**業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進める**ことも、被害の防止に当たっては重要である。

また、同じ業種・業態等の複数の事業主が一体となって取組を行うことも考えられる。

6 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行うことが望ましい取組の内容

(4) 労働者が取引の相手方に対して職場におけるカスタマーハラスメントに係る言動を行う場合もあることから、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の事業主が雇用する労働者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について必要な注意を払うよう努めなければならない。事業主は、職場における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の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について、職場におけるカスタマーハラスメントを行ってはならない旨の方針を併せて示すことが望ましい。

7 事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

○事業主は、職場における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の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者及び個人事業主等の労働者以外の者）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

○また、これらの者から職場におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策の 強化について

2

ひと、くらし、あらいのために

厚生労働省 31
Ministry of Health, Labour and Welfare

セクハラ防止指針における「求職者等セクハラ」

- これまでは、「事業主が職場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」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）において、求職者を含む自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容を規定してきた。

「事業主が職場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（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」（抄）

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3 の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、**事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。**

こうした責務の趣旨も踏まえ、**事業主は、4(1)イの職場におけ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の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。**

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4 の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

見直し内容

施行日：令和8年10月1日（予定）

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法）

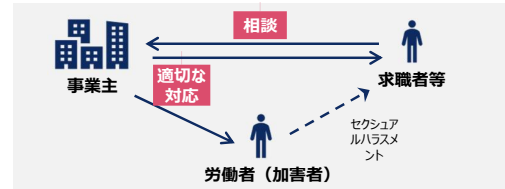
- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、措置の具体的な内容については国が指針を定めることとする。

《具体的な措置の内容》

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
- (2) 相談体制の整備・周知
- (3) セクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
（例：相談への対応、被害者への謝罪等） 等

※ 厚生労働大臣（都道府県労働局）は、事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うことができる。

- 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こと等に対する関心と理解を深めることや、求職者等に対する言動に注意を払うよう努めること等を、国、事業主及び労働者の責務として明確化する。



③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に係る規定の創設（労働施策総合推進法）

施行日：公布の日（令和7年6月11日）

- 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

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

* 改正法の施行の日（令和8年10月1日）に適用。

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

- 事業主が雇用する労働者による**性的な言動**により**求職者等の求職活動等が阻害**されるもの
- 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象。

35

7 事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- 事業主は、職場における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の明確化等を行う際に、
職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者及び個人事業主等の労働者以外の者）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

- また、これらの者から職場におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

36

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

(2) 「求職活動等」

○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、例えば以下のものが含まれる。

なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれ、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない。

職業の選択に資する活動の例

- ・ 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

37

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

(5) 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」の典型的な例

○少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、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。

○企業が実施する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。

○企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、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。

○面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。

○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。

38

4 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 関し雇用管理上講ずべき措置の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために
必要な体制の整備
- (3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速
かつ適切な対応
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

39

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

○事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者及び求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動等におけ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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

対応例

・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけ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規定し、当該規定と併せて、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。 等

40

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

ロ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動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就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

対応例

・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。等

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

ハ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。

対応例

・労働者に対しては、面談時間及び場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いるSNSの種類指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

・求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等すること。

・なお、労働者に対する周知・啓発に当たっては、求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知することも考えられる。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

○ 事業主は、求職者等からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。

なお、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる。

相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ・ 相談に対応するための制度を設けること。
- ・ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

求職者等に周知していると認められる例

- ・ 求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

□ **イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。**また、相談窓口においては、被害者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

対応例

- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と関係部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ・ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

○事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対応として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

対応例

- ・相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
- ・また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。等

45

(3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

ロ イにより、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

対応例

- ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等の措置を講ずること。

ハ イにより、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

対応例

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等の措置を講ずること。等

46

(3) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

ニ 改めて求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

対応例

- ・ 求職活動等におけ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及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を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、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ・ 労働者に対して求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び求職者等に対して周知すること。

対応例

- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。等

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

ロ 労働者が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等」という。）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・啓発すること。

対応例

・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

**5 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
に関し行うことが望ましい取組の内容**

（１）求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うことが望ましい。

（２）事業主は、求職者等から、顧客、取引の相手方、施設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による求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい



4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

（1）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- イ 職場における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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ロ 職場におけるカスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知すること。

- （2）相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- （3）職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- （4）職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
- （5）（1）から（4）までの措置と併せて講ずべき措置

パートタイム・有期雇用労働者 に関するルール改正



岐阜労働局雇用環境・均等室

55

1 改正事項

施行/適用期日：令和8年10月1日

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項の追加
【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」の改正
【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更
【告示（雇用管理指針）】

56

2 パートタイム・有期雇用労働法

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

パート・有期雇用労働者が
その能力を一層有効に発揮できる

雇用環境の整備

パート・有期雇用労働者が
働きや貢献に応じた待遇を得られる

公正な待遇の実現

- ・ 労働条件の文書等による明示
- ・ 雇入れ時、求めがあった際の説明
- ・ 相談体制の整備
- ・ **均等・均衡待遇の確保の推進（同一労働同一賃金）**
- ・ 正社員転換推進措置 など

57



パート・有期雇用労働者とは、
次の①、②いずれか、または両方に該当する者 ➡ 「パート有期労働者」という

① パートタイム労働者

1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者(※)に比べて短い

(※)通常の労働者とは、社会通念に従い当該事業主において「通常」と判断される労働者。いわゆる正規型の労働者、
無期雇用フルタイム労働者。

➡ 「正社員」という

② 有期雇用労働者

事業主と期間の定めのある労働契約を締結



パート有期労働者の呼び方は様々。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など。

58

3 改正内容

① 雇い入れ時^(※1)の労働条件明示事項の追加（法第6条1項） 【パートタイム・有期雇用労働法施行規則】

現行

以下 **4** 事項を文書の交付など^(※2)により明示

- ・昇給の有無
- ・退職手当の有無
- ・賞与の有無
- ・相談窓口

令和 8 年10月 1 日から

以下 **5** 事項を文書の交付など^(※2)により明示

- ・昇給の有無
- ・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

事業主の説明義務
(法第14条2項)
の明確化

(※1)「雇い入れ時」には契約更新時を含む。

(※2) パート・有期雇用労働者が希望した場合は FAX や電子メールなどの方法による明示も可能。

59

	6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 ， 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ） ， 無（ ）） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ） ， 無（ ）） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ） ， 無（ ））
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳） ， 無（ ）） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） ， 無（ ）） 3 創業支援等措置（ 有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業） ， 無（ ）） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、
その他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 ） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・中小企業退職金共済制度（加入している ， 加入していない） ・企業年金制度（ 有（制度名 ） ， 無（ ）） 次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）

改正後のモデル労働条件通知書がダウンロードできます



<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf>

「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置換え可



違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パート・有期雇用労働者1人につき10万円以下の過料の対象（法第31条）

60

②「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正 【告示】

(1) 同一労働同一賃金

法第9条 差別的取扱いの禁止

正社員と同視すべきパート・有期雇用労働者について、すべての待遇について差別的取り扱いをしてはならない。

法第8条 不合理な待遇の禁止

正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給、賞与、各種手当、福利厚生などの**すべての待遇**について**不合理な差**を設けてはならない。

61

(2) 法第8条 不合理な待遇の禁止

パート・有期雇用労働者と正社員の間にある
相違の要素

- ① 職務の内容
- ② 職務の内容・配置の変更の範囲
(人材活用の仕組みや運用など)
- ③ その他の事情

違い
が
ある



待遇の性質や目的に照らして適切と認められる違いを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。



全ての待遇には、それぞれに性質や目的がある。
性質や目的に照らして、適切でない相違は、考慮してはいけない。

62

例 交通費（手当）

【性質・目的】通勤にかかる費用の補填

【待遇差の有無】待遇差あり

正社員には実費全額を支給するが、パート・有期雇用労働者には支給なし。

【待遇差の理由】① 職務の内容の違い を考慮

- ・ 所定労働時間が正社員より短い
- ・ 職務内容が正社員と異なる

不合理

と認められる！

労働時間の違いや、職務内容等が異なることは、**通勤に必要な費用の多寡に直接関係はない。**

63

（３）同一労働同一賃金ガイドライン →

岐阜労働局 ホームページ
パート・有期雇用労働関係ページ
に掲載しています！

「新旧対照表(解説付き)」



不合理と認められる相違等の

- ・ 原則となる考え方
- ・ 具体例
- ・ 留意すべき事項



Check!!

この指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。

64

(4) 同一労働同一賃金ガイドラインの改正ポイント



① 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、功労報償等のさまざまな目的が含まれうる。
- ・これらの目的が妥当するにもかかわらず、パート・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**しない等の場合、不合理と認められる可能性があることに留意。

② 無事故手当

正社員と**業務の内容が同一のパート・有期雇用労働者**には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければならない。

65

③ 家族手当



労働契約の更新を繰り返している等、**相応に継続的な勤務が見込まれる**パート・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければならない。

※「配偶者手当」については、特に女性の就労時間を短く調整する要因となると指摘されていることから、労使話し合いにより働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

厚生労働省ホームページ
「企業の配偶者手当の在り方の検討」をご参照ください！



④ 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・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らない。

⑤ 福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはならない。

66



⑥ 病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければならない。

⑦ 夏季冬季休暇

パート・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らない。

⑧ 褒賞

褒賞が、一定の期間勤続した労働者に付与するものである場合、正社員と同一の期間勤続したパート・有期雇用労働者には、正社員と同一の褒賞を付与しなければならない。

67

< 各種手当・福利厚生に共通する留意事項 >



⑨ 正社員の待遇引き下げによらない待遇差の解消

正社員とパート・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パート・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。

⑩ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者の待遇差の合理性

定年後継続雇用の有期雇用労働者であることは、「その他の事情」として考慮される事情に当たりうるが、正社員との待遇差が不合理と認められるか否かは、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるため、定年後継続雇用であることのみをもって判断されるものではない。

68

⑪ いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパート・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因に「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではない。

⑫ 無期雇用フルタイム労働者への考慮等に関する留意事項

パートタイム・有期雇用労働法の適用対象ではない無期雇用フルタイム労働者にも、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等に留意すること。

69

③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更 【告示（雇用管理指針）】

事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）に、以下の事項を追加。

（１）職業能力開発法の適用

職業能力開発法がパート・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、遵守しなければならないことに留意。



職業能力開発法

事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならない。

70

(2) 公正な評価に基づく賃金決定

パート・有期雇用労働者の賃金決定に当たっては、職務の内容や成果等(※)を公正に評価し、昇給に反映する等、**公正な評価に基づき決定することが望ましい**ことに留意。

例

パート・有期雇用労働者と正社員との間で**共通する職務等に応じ、共通する賃金制度や評価項目**を設ける。

(※)職務の内容や成果等とは

- ・職務の内容
- ・職務の成果
- ・意欲
- ・能力
- ・経験
- ・その他の就業の実態に関する事項

71

(3) パート・有期雇用労働者の過半数を代表する者

Check!! 法第7条 就業規則の作成の手続

事業主は、パート・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパート・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

パート・有期雇用労働者の過半数代表者に関して、次の点に留意。

●**当該代表者になれる者は、以下①②に該当する労働者。**

- ① 管理監督者(※)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

(※)管理監督者とは、労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者。

●**当該代表者として正当な行為をしたこと等を理由として、事業主は解雇等の不利益な取扱いをしてはならない。**

●**当該代表者が事務を円滑に遂行することができるよう、事務スペースや事務機器の提供など、必要な配慮をしなければならない。**

72

(4) 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置

福利厚生施設(※)の利用に関して、パート・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるよう配慮。

Check!!

(※)福利厚生施設とは、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場など

(5) 正社員転換推進措置の工夫

正社員転換推進措置を実施する際は、次の点に留意。

- 複数の措置を講じる
- 契約更新時などに、正社員転換推進措置の対象となるパート・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮

法第13条 正社員転換推進措置

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパート・有期雇用労働者に周知する
- ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③パート・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

Check!!

73

(6) 待遇差の説明方法の工夫

労働者から求めがあった場合などにおこなう待遇差の内容や理由等の説明を工夫する。

Check!!

法第14条2項 待遇の決定に当たって 考慮した事項の説明

パート・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

望ましい説明方法

- ・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
- ・口頭で説明する場合は資料を活用 等

※説明に活用した資料等を交付することが望ましい
※資料交付が困難な場合でも、事後に求めがあれば、説明に活用した資料を閲覧させるなど工夫する

説明の求めがない場合における対応

- ・労働契約更新時などに、待遇差の内容や理由に関する分かりやすい資料を交付
- ・待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができる旨を周知

74

(7) 労使の話し合いの促進方法の工夫

パート・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めること。

意見を聴く
機会の例

- ・話し合いの機会を設ける
- ・アンケートを実施

(8) 雇用管理の改善等に関する情報の公表

正社員等への転換制度の内容や転換実績等を、パート・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましい。

75

4 確認してみよう

全ての待遇について、待遇の性質・目的、正社員とパート・有期雇用労働者の待遇差、考慮している要素を整理して、働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう。

■ 賞与

■ 退職手当

■ 家族手当

■ 住宅手当

■ 福利厚生施設

■ 病気休職

■ 夏季冬季休暇

■ 褒賞

76

5 同一労働同一賃金の実現に向けて

(1) ぎふ働き方改革推進支援センター

(2) 同一労働同一賃金特集ページ

(3) パンフレット等



1 女性活躍推進法について

法の
目的

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現



義務企業

常時雇用する労働者**101**人以上の事業主

行動計画
に関する
義務

- ① 行動計画の策定
- ② 行動計画の周知、公表
- ③ 策定した旨の届出
- ④ 女性の活躍に関する情報(数値)の公表

行動計画
内容の
特徴

- ・計画策定前に4つの基礎項目の分析が必須
- ・目標は決まった項目の中から、数値目標を定めなければならない

優良企業
認定

★えるぼし



★プラチナ
えるぼし



法の
期限

令和18年3月31日まで（時限立法）

79

2 改正の内容について(令和8年4月1日 施行)

改正の
目的

- ・男女間賃金差異は長期的に縮小傾向、国際的に見れば依然として差異が大きい
- ・管理職に占める女性の割合も、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準

女性活躍の更なる推進を図るための見直し



内容

① 情報公表の必須項目の拡大

従業員301人以上企業 【女性管理職比率】

従業員101～300人企業 【女性管理職比率、男女間賃金差異】

② 職場における女性の健康支援（望ましい取組）

優良企業
認定

③ えるぼし

1つ星の
認定基準見直し



④ えるぼしプラス(仮称)
認定の創設

法の
期限

⑤ 令和18年3月31日までに延長（時限立法）

80

① 情報公表の必須項目の拡大（従業員数301人以上の企業）

規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目（あわせて3項目）以上を公表	男女間賃金差異 及び女性管理職比率 に加えて、 2項目（あわせて 4項目 ）以上を公表

公表が義務付けられる情報公表4項目

- 男女間賃金差異（令和4年7月8日から義務）
- **女性管理職比率** **NEW!** ※公表時点で得られる最新の数値
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 （次の中から1項目以上選択）
 - ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - ・労働者に占める女性労働者の割合
 - ・役員に占める女性の割合
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
 - ・男女別の採用における競争倍率
 - ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
 - ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
 （次の中から1項目以上選択）
 - ・男女の平均継続勤務年数の差異
 - ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
 - ・男女別の育児休業取得率
 - ・労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ・有給休暇取得率
 - ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

① 情報公表の必須項目の拡大（従業員数101～300人以下の企業）

規模	改正前	改正後
101～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率 に加えて、 1項目（あわせて 3項目 ）以上を公表

公表が義務付けられる情報公表3項目

- **男女間賃金差異** **NEW!**
- **女性管理職比率** **NEW!** ※公表時点で得られる最新の数値
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の中から1項目選択
 （女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績）
 - ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - ・労働者に占める女性労働者の割合
 - ・役員に占める女性の割合
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
 - ・男女別の採用における競争倍率
 - ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
 - ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
 （職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績）
 - ・男女の平均継続勤務年数の差異
 - ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
 - ・男女別の育児休業取得率
 - ・労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ・有給休暇取得率
 - ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計

「課長級」とは、次のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※一般的に「課長代理」や「課長補佐」は、「課長級」に該当しない。

男女間賃金差異について

男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(%)で表示

「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要

	男女間賃金 差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

賃金差異の計算方法

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}} \\ = \text{平均年間賃金 ①}$	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}} \\ = \text{平均年間賃金 ②}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}} \\ = \text{平均年間賃金 ③}$	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}} \\ = \text{平均年間賃金 ④}$
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}} \\ = \text{平均年間賃金 ⑤}$	$\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}} \\ = \text{平均年間賃金 ⑥}$

公表する割合

$$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\% \quad \text{正規雇用労働者の賃金差異}$$

$$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\% \quad \text{非正規雇用労働者の賃金差異}$$

$$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\% \quad \text{全労働者の賃金差異}$$

※小数点第2位を四捨五入し、
小数点第1位まで表示（必須）。

Point

- 賃金
 - ・名称を問わず、労働の対価として支払うすべてのもの。
 - ・退職手当、通勤手当は除外可
- 人員数
 - ・男女で異なる計算方法を取らない
 - ・一貫した方法で！

Point

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要
- 公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能。

「説明欄」を有効活用して、追加的な情報公表を行うことが望ましい

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は？

公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。

「女性の活躍推進企業データベース」には、詳細・補足情報を記載する『注釈・説明欄』があらかじめ設けられています。

ぜひご活用ください！

URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



85

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表。

事業年度終了日	公表期限
令和8年4月末	概ね 令和8年7月末まで
令和8年12月末	概ね 令和9年3月末まで
令和9年3月末	概ね 令和9年6月末まで

概ね1年に1回
公表数値の更新
が必要です！

86

男女間賃金差異お役立ツール



行動計画を策定するにあたり、状況把握、課題分析を支援

男女間賃金差異 計算ツール

企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するための簡易な要因分析ツール。

パンフレット



「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスも掲載



より詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい事業主向けのパンフレット
従来のガイドラインに加え、上記のツールや関連資料の紹介等も掲載

87

3 改正の内容について（令和8年4月1日 施行）

② 職場における女性の健康支援

- ・女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化
- ・行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**を盛り込むことが望ましい

Point

- プライバシー保護が特に求められる
- 性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組**
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現**
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- 健康課題を相談しやすい体制づくり**
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- その他の取組**
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

88

③ えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を追加



現行の
えるぼし認定
制度

えるぼし		1段階目 	2段階目 	3段階目
	5つの基準のうち基準を満たす数	1つまたは2つ	3つまたは4つ	5つ
	上記を満たさない基準について	2年連続でその実績が改善していること		

1段階目のみ

改正後



5つの基準のうち、**基準を満たさない項目**について、**以下に該当することでも可**

★単年度の実績を評価している項目

（産業平均値と比較する採用、就業継続、労働時間等の働き方、管理職比率）について、

直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値（A）、**連続して改善**
その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値（B）、**（A > B > C）**
その前々年度までの連続する3事業年度の平均値（C）

④ えるぼしプラス認定の創設

えるぼし認定及びプラチナえるぼしに、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**

女性の健康支援に関する認定基準	
①	「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、以下のうちいずれかの制度を設ける ● 半日単位・時間単位の年次有給休暇 ● 所定外労働の制限 ● 時差出勤 ● フレックスタイム制 ● 短時間勤務 ● 在宅労働 等
②	女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させる取組
③	女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解促進の取組
④	労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置

最後に（必ずやらなくてはならないこと）

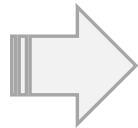
情報公表の必須項目の拡大（従業員数301人以上の企業）

規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目（あわせて3項目）以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 2項目（あわせて4項目）以上を公表

情報公表の必須項目の拡大（従業員数101～300人以下の企業）

規模	改正前	改正後
101～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 1項目（あわせて3項目）以上を公表

改正法の施行後に**最初に**
終了する事業年度の実績



次の事業年度の開始後
おおむね**3か月以内**
に公表

91

最後に

ご不明な点は 岐阜労働局雇用環境・均等室まで
お気軽にお問い合わせください。

電話 **058-245-1550**

対応時間 8:30～17:15 平日（年末年始除く）

ご清聴ありがとうございました



92

ぎふ働き方改革推進支援センター

93

こんな問題ありませんか



人手不足で困っている



採用しても定着しない



残業を減らしたい



有給休暇が取れない



助成金を活用したい



法改正対応が不安



熱中症対策



くるみん認定・えるぼし認定に挑戦したい

など 94

ぎふ働き方改革推進支援センターが相談対応します

働き方改革推進
支援センターとは



厚生労働省委託事業

全国47都道府県に
設置されている



相談無料



秘密厳守



専門家（社会保険労務士）が
労務の問題に対応

95

コンサルティング



社会保険労務士が貴社に訪問し、労務に関する課題に
専門家の視点でアドバイスします（オンライン面談も可）。



1つのテーマにつき3回まで訪問可能なため、課題解決まで
伴走します。



働き方改革に限らず、ハラスメント対策、熱中症対策なども
対応可能。



※助成金の申請代行、各種書類の作成、提出はできません。

96

コンサルティングまでの流れ



97

ご清聴
ありがとうございました

中小企業・小規模事業者の皆さまへ こんなお悩みありませんか？

- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ 残業を減らしたい。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 36協定の作り方を知りたい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
・多様な正社員制度
・選択的週休3日制
・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です

ぜひ！ 働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が全支援無料で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

ぎふ働き方改革推進支援センター

〒500-8847 岐阜市金宝町2-5 国井ビルディング5階

受付時間 平日 9:00~17:00

TEL 0120-226-311 FAX 058-201-2471

MAIL gifu@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

ぎふ働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

98