

改正ハラスメント対策 改正パートタイム有期雇用労働法等説明会

群馬労働局

はじめに

以下のように各種ハラスメントの対応が法制化され、
事業主には、以下の[ハラスメントの防止措置義務](#)があります。 ※各法律の条文より要約

パワーハラスメント

2020年6月から※

※ 中小企業は[2022年4月](#)から

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、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

労働施策総合推進法
第30条の2

セクシュアルハラスメント

1999年4月から

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法
第11条

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

2017年1月から

職場において女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する理由で女性労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

男女雇用機会均等法
第11条の3

職場において労働者が育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

育児・介護休業法
第25条

パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントに対して 事業主が雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知啓発

- イ 職場におけるハラスメントの内容、ハラスメントを行な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すること。
- ロ 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・啓発すること。

(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

- イ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ロ 窓口担当者が、発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

(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

- イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ロ 職場におけるハラスメントの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とともに、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ハ 再発防止に向けた措置を講ずること。

(4) 併せて講ずべき措置

- イ 相談者等のプラバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。
- ロ 相談をしたこと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・啓発すること。

改正労働施策総合推進法の施行に伴う カスタマーハラスメント対策について

群馬労働局

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）

事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題 に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (令和8年10月1日施行)

1 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であり、
 - ①から③までの要素を全て満たすもの
- 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。
- 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。
- 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。

1 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

（2）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

1 職場におけるカスタマーハラスメントの内容

(3) 「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、名誉毀損、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。）
 - ・ 土下座を強要すること 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

2 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

(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、労働者（管理監督者を含む）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

(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、労働者（管理監督者を含む）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に対応させないこと。
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の

□ 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、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。 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)口において定める対応の内容を踏まえ、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

- 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、個人情報へ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、労働者（管理監督者を含む）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。

対処の方針の例

- ・ 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。等

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、解雇その他の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。等

3 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に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。

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、2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。

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行うことが望ましい取組の内容

- (2) 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。
- (3) 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ず、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。**

5 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。

改正労働施策総合推進法の施行に伴う 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策等について

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）

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10月1日施行)

1 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す。

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。

【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

(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す。
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。

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

1 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

(3) 「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。

2 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**

(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、労働者(管理監督者を含む)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

□ 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、労働者(管理監督者)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の種類の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。

対応例

（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

□ 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。

(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

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

二 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

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・啓発をすること。 等

3 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 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し 行うことが望ましい取組の内容

- (1) 求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、
出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等における育児休業等に関する
ハラスメントに類する行為について、事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等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、求職者等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。

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の明確化等を行う際に、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。また、求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関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、2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。

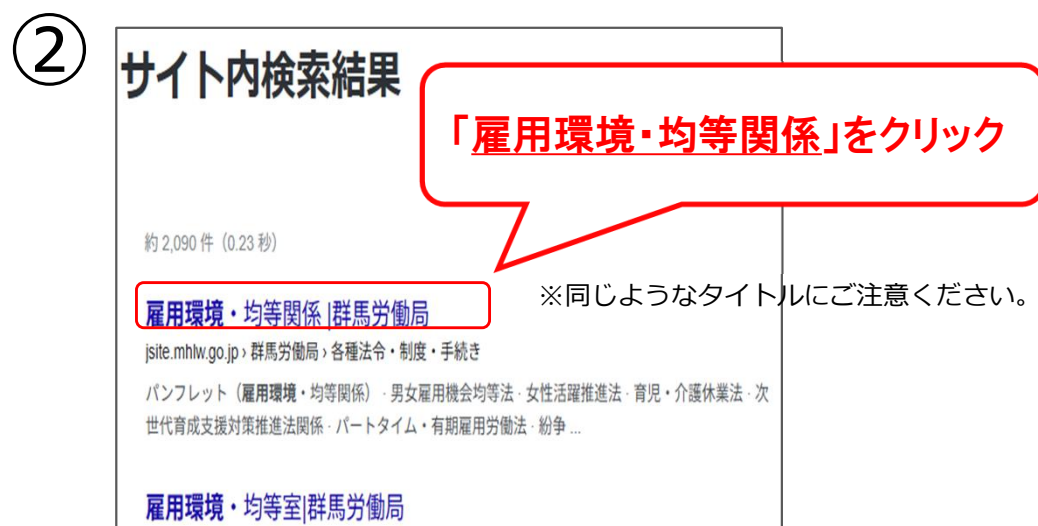
- (2) 事業主は、求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

●「群馬労働局」

<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/home.html>

群馬労働局のホームページです。

- ① トップ画面の右上の「カスタム検索」に「雇用環境」と入力！ ② 「雇用環境・均等関係」をクリック



周知用リーフレット、規定例は
こちらをクリック

※現在の掲載内容は、現行法のものです。

10月からの法改正対応バージョンは近日中に
アップします。

●周知チラシの例

※ A + B はセットで利用

(事業所の名称)
(代表者職・氏名)

令和 年 月 日

NO! ハラスメント

妊娠・出産、育児休業等(不妊治療含む)に関する否定的な言動はマタハラ・バタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意しましょう。また、パワハラの原因や背景には、コミュニケーションの希薄化等の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

わが社は下記のハラスメント行為を許しません！またわが社の従業員以外の者(就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている者、取引先の従業員、フリーランス等)に対しても、これを行ってはなりません！

※ フリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものをいいます。

例えば…

- ・性的な笑談、からかい質問
- ・わいせつ画像の閲覧、配布、提示
- ・性的な内容の噂を意図的に流す
- ・体への不必要な接触
- ・食事やデートにしつこく誘う
- ・交際、性的な関係の強要
- ・性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

セクハラ
とは？
(セクシュアルハラスメント)

※同性に対する行為も対象になります。
※被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

例えば…

- ・上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めよう」と言われた
- ・育児(分娩)休業の取得を上司に相談したら「男のくせに無責任、ありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得なくなった
- ・育児短時間勤務をしていたら、同僚から「男は迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

マタハラ・バタハラ
とは？
(妊娠・出産・育児・分娩休業等に関するハラスメント)

※妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

例えば…

- ・仲間外し・無視等、人間関係からの切り離し
- ・私的なことに過度に立ち入る(性的指向や病歴、不妊治療等の情報の暴露を含む)
- ・業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ・能力や経歴とかけ離れた程度の仕事を命じる、仕事を考えない
- ・脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言等精神的攻撃
- ・暴行・傷害等身体的な攻撃

パワハラ
とは？
(パワーハラスメント)

①継続的な嫌悪を背景とした言動であって
②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより
③就業環境を害することを行います。

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的な態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

(事業所の名称)
(代表者職・氏名)

令和 年 月 日

NO! カスタマーハラスメント

当社はカスタマーハラスメント行為を許しません！
また、当社の従業員以外の者(取引先の従業員、フリーランス等)に対して、カスタマーハラスメントを行ってはなりません！

カスタマーハラスメント(カスハラ)とは？
職場において行われる顧客等(取引先の従業員、商品の購入者、サービスの利用者及び家族等)の言動であって、社会通念上許容される範囲を超えるものです。
カスハラには、毅然とした態度で対応し、従業員を保護します。
下記の様な言動を受けた・目撃した場合は、管理職等に指示を仰ぐ、可能な限り複数名で対応する、繰り返しの要求が続く場合は退店を求める等により対処しましょう。

例えば…

・商品、サービス等と関係ない要求(従業員のプライバシーに関わる要求等)
・契約等により想定するサービスを著しく超える要求
・対応が著しく困難、又は対応が不可能な要求(契約金額の著しい減額要求等)
・身体的な攻撃(殴る、叩く、物を投げつける等)
・精神的な攻撃(SNSに悪評を投稿すると脅す、従業員のプライバシーをSNSに投稿する等)
・継続的、執拗な言動(同様の質問を執拗に繰り返す、揚げ足取り、執拗な責め立てをする等)
・拘束的な言動(長時間に渡る居座り、電話で従業員を拘束する等)

ハラスメントで悩んでいませんか？

☐ ハラスメントに当たるが微妙な場合も含め、広く相談に対応しますので、一人で悩まずにご相談ください。

相談窓口

- 当社において働いている方(管理監督者を含む)のほか、フリーランスの方でも相談できます。
- 取引先からのパワハラや、顧客からの著しい迷惑行為等でお悩みの方、相談できます。
- 相談には公平に。相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応します。
- 相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと等を理由とする、解雇や懲戒処分等の不利な取扱いはいりません。
- 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止を図る等適切に対処します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

☐ ハラスメントに当たるが微妙な場合も含め、広く相談に対応します。一人で悩まずにご相談ください。

相談窓口:

- 当社において働いている方(管理監督者を含む)のほか、フリーランスの方でも相談できます。
- 相談は公平に。相談者のプライバシーを守って対応します。
- 相談をしたことや他社の措置に協力したこと等を理由として、解雇や懲戒処分等の不利な取扱いは行いません。
- 相談を受けた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮の措置を行います。また、再発防止を図る等適切に対処します。
- 悪質と認められるカスハラについては、追跡に該当し得る言動は警察への通報、法告の創患内において行為者に対しては商品販売やサービス提供等を行ない、店舗等への出入りを禁止する等により対処します。

■ 妊娠・出産、育児や介護を行う従業員等のみなさまへ

妊娠に伴う母性健康管理措置、産前・産後休業、育児・介護休業、短時間勤務制度等、従業員向けに様々な制度があります。内容は就業規則により確認し、不明点は上司や上記の相談窓口にご相談ください。

制度や措置を利用する場合、周囲の方の負担軽減の必要に応じて業務分担の見直し等を行います。6か月以上の業務委託を行うフリーランスの方については、申出に応じて必要な配慮を行います。

気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々と円滑なコミュニケーションを図り、自身の体調等に応じて、適切に業務を遂行する意識を持ちましょう。

■ わが社の採用活動のルールは下記のとおりです。

○ 面接・面談は、原則として複数人で実施します。
○ 面接・面談場所は、第三者の目が届く環境・場所で行います。
○ 面接時間は 時 分 ～ 時 分の間とします。
○ 求職者等に連絡をとる手段は、電話・Eメール・郵便・() とします。

A：社内用ハラスメント防止周知用(1/2)

B：社内用ハラスメント防止周知用(2/2)

求職者等の方へ

令和 年 月 日

(事業所の名称)

(代表者姓・氏名)

NO! ハラスメント

当社では、求職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている方に対するハラスメント行為を許しません。

例えば…

- ・性的な冗談、からかい、質問
- ・性的な内容の噂を流す
- ・身体への不必要な接触
- ・食事やデートに仕づく誘う
- ・交際、性的な関係の強要 等

※同性同士も該当します。
※被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であれば該当します。

セクハラ
とは？

(セクシュアルハラスメント)



例えば…

- ・面接時に育児休業の取得状況を質問したら、「取得するのは周りに迷惑」と言われた
- ・未就学の子供がいるため、面接時に子の看護休暇をとる可能性がある旨を申し出たところ、「取得しても良いが出世は出来ない」と言われた 等

マタハラ・バタハラ
とは？

(妊娠・出産・育児・介護休業等に
関するハラスメント)



例えば…

- ・脅迫、侮辱、暴言等の精神的な攻撃
- ・暴行、傷害等の身体的な攻撃
- ・無視、人間関係からの切り離し
- ・通行不可能な業務の強制
- ・私的なことに過度に立ち入る(性的指向や病歴、不妊治療等の情報の暴露を含む) 等

パワハラ
とは？

(パワーハラスメント)



ハラスメント行為の防止のために採用活動は以下のとおりとします。

- 面談・面接は、原則として複数人で実施します。
- 面談・面接場所は、第三者の目が届く環境・場所で行います。
- 面接時間は 時 分 ～ 時 分 の間とします。
- 皆さんに連絡をとる手段は、電話・Eメール・郵便・()とします。

ハラスメントで悩んでいませんか？

- 上記ハラスメントに当たるが複雑な場合も含め、広く相談にのります。一人で悩まずにご相談ください。

相談窓口：

- 求職活動中の学生や求職者、インターンシップ、実習を行っている方向けの相談窓口です。
- 相談には公平に、プライバシーを守って対応します。
- 相談をしたこと等が採用選考の判断に影響を与えることはありませんので、安心してご相談ください。

C：求職者等向け周知用

●ご参考まで…

労働局雇用環境・均等室では、所掌の法律を適正に実施しているかを確認する「報告徴収」(ヒアリング)を行っております。

県内の事業所の中から無作為に抽出し、訪問させていただきます。

※場合により、オンラインでのご対応をお願いします。
※訪問対象となった場合は、事前に文書を郵送いたします。

労働者からの相談を端緒とし、法違反が疑われる場合も「報告徴収」(ヒアリング)を行います。

いずれの場合も、法違反を確認した場合には、「是正」をお願いすることとなります。

●ご注意ください！

労働局雇用環境・均等室では、「ハラスメントの事実認定」「行為者への指導や処罰」は行えません。

●規定のサンプル※群馬労働局HPからダウンロード可能！

注：赤字が10月からの訂正内容

一 職場におけるハラスメントの防止に関する規定 一

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第0条に基づき、職場におけるパワーハラスメント、**カスタマーハラスメント**、**セクシュアルハラスメント**、**求職者等に対するセクシュアルハラスメント**、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、非正規社員及び派遣労働者も含むものとする。

(パワーハラスメント、**カスタマーハラスメント**、セクシュアルハラスメント、**求職者等に対するセクシュアルハラスメント**、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義)

第2条 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2 **カスタマーハラスメント**とは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員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、従業員の就業環境が害されるものをいう。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から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目的としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たらない。

3 **セクシュアルハラスメント**とは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。

また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

4 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

5 **求職者等に対するセクシュアルハラスメント**とは、従業員による「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う。

6 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

7 第1項、第2項、第3項及び第6項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の**第2項・第4項から第7項に掲げる行為**をしてはならない。また、自社の従業員以外の者（就職活動中の学生、求職者、インターンシップを行っている者、取引先の従業員、フリーランス（業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものをいう。以下同じ）等）に対しても、これに類する行為を行ってはならない。**さらに第3項に掲げた行為を他社の従業員に対して行ってはならない。**

2 パワーハラスメント（第2条第1項の要件を満たした以下のような行為）

- ①殴打、足蹴りを行うなどの身体的な攻撃
- ②人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

3 **カスタマーハラスメント**（第2条第2項の要件を満たした以下のような行為）

- ① 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
- ② 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
- ③ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ④ 不当な損害賠償要求
- ⑤ 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ⑥ 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）
- ⑦ 威圧的な言動
- ⑧ 継続的、執拗な言動
- ⑨ 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

4 **セクシュアルハラスメント**（第2条第3項の要件を満たした以下のような行為）

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥交際・性的関係の強要
- ⑦性的な言動への抗議又は拒否を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

5 **求職者等に対するセクシュアルハラスメント**（第2条第5項の要件を満たした以下のような行為）

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言

- ③うわさの流布
- ④不必要な身体への接触
- ⑤食事・交際を執拗に求めること
- ⑥性的な関係を求めること
- ⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

- 6 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（第2条第6項の要件を満たした以下のような行為）
- ①部下の妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - ②部下又は同僚の妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - ③部下又は同僚が妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - ④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - ⑤部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 7 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

（懲戒）

第4条 次の各号に掲げる場合に並び、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第3条第2項（①を除く。）、第3項（⑤を除く。）、第4項①から⑤まで及び⑧、第5項（⑥を除く。）、第6項又は第7項の行為を行った場合
就業規則第7条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①、第3項⑤、第4項⑥及び⑦、又は第5項⑥の行為を行った場合
就業規則第7条第1項⑤に定める懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）

- 第5条 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
- 2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントやカスタマーハラスメント、性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。また、自社の従業員以外の者（就職活動中の学生、求職者、インターンシップを行っている者、取引先の従業員、フリーランス等）であっても、職場におけるハラスメントに関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 取引先からのパワハラや、顧客からの著しい迷惑行為等、行為者が自社の従業員以外の場合であっても、相談窓口の担当者に相談することができる。
- 4 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

- 5 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 6 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 7 相談及び苦情への対応に当たっては、相談者、行為者、事実関係の確認に協力した者等の関係者のプライバシーは保護される。
- 8 相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由とする、解雇や契約解除等の不利益な取扱いは行わない。

（再発防止の義務）

第6条 人事部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

（カスタマーハラスメントへの基本姿勢）

第7条 第2条第2項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格及び就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行う。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方にに基づき、適切な対応方針及び支援体制を整備する。なお、具体的対応の内容については、「●●株式会社カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めることとする。

2 従業員は顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心かけ、常にサービスの向上に努めるとともに、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、前項のマニュアルに従い対応すること。

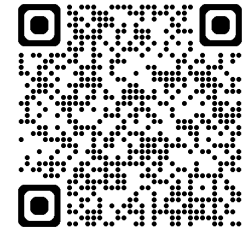
（その他）

- 第8条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含む）は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。
- 2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するにあたっては、妊娠・出産・育児・介護に関して利用できる様々な制度があることを、全ての従業員が認識すべきであることに留意すること。
- 3 6か月以上の期間行う業務委託又は当該業務委託に係る契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託の相手方となるフリーランスの方については、妊娠・出産・育児や介護との両立に向けて、申出に応じた必要な配慮を行います。

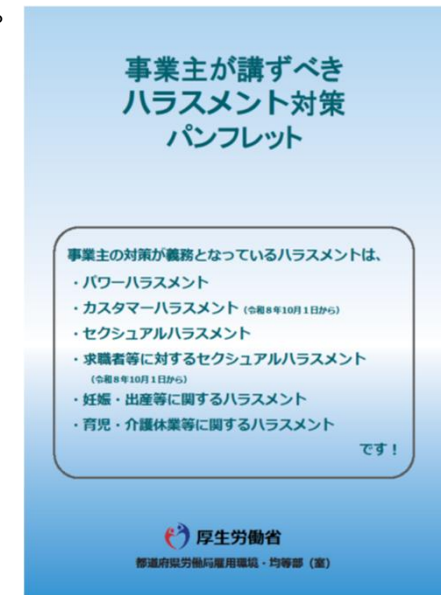
附則 本規定は令和●年●月●日より実施する。

※ 相談窓口の担当者については、別途定めた上で周知する必要があります。

- 「あかるい職場応援団」
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp>



厚生労働省が運営するハラスメント総合対策サイトです。
 事業主や人事労務担当の方に向けたお役立ち情報のほか、研修動画、参考様式等を掲載しています。



※カスタマーハラスメント対策企業マニュアルは現行法の内容です。
 10月からの法改正対応版は、近日中にアップされる予定です。

●ハラスメント事案解決のための支援

専門家
派遣
相談無料

ハラスメント事案に どう対応したらいいの？

ハラスメント事案の対応に直面した事業主の皆様



ハワ・ハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント（2026年10月1日からはワスターハラスメント、求職者等に対するハラスメント）対策が事業主に義務付けられていますが、本事業では、企業の労務管理に精通する専門家が、ハラスメント事案が生じた企業等からの相談に応じ伴走支援を行い、速やかに解決するための対応策を助言します。オンラインでの対応も可能です。

オンライン対応可

秘密厳守

本事業のアドバイザーが
ハラスメント事案が生じた企業等の事業主や
人事労務管理者等に対してアドバイス・提案を行います。

ハラスメント対策を自立して進められるように、
無料で専門家を派遣してお手伝いします！

ハラスメントが発生した際は、早期対応が必要です。

職場での各種ハラスメント※は、被害者の救済が重要であることはもちろん、
ほかにも様々な影響があります。

周囲の人たち

- ・仕事への意欲低下
- ・職場全体の生産性に悪影響

各種ハラスメントを 行った人

- ・社内での自分の信用低下
- ・懲戒処分や訴訟の可能性
- ・自分の居場所が失われる

企業

- ・業績悪化
- ・貴重な人材の損失

職場における各種ハラスメントが発生した場合、迅速かつ適切に対応する必要があります。

※ハワハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、カスハラ、求職者等に対するハラスメント

伴走支援は「全4回」で実施し、このように進めます

現状ヒアリング、 情報・課題の整理



事業主は、人事労務担当者等に
対し、現状をヒアリングし、
情報や課題の整理をお手伝いします。

1～2回

事実確認手法ご案内 配慮、措置等の支援



・事実関係の確認の手法を
案内します。
・被害者への配慮や配属、行
為者に対する適正な処置等
についての助言を差し上げ
ます。

1～2回

フォローアップ助言



支援を進めて、最新状況等
のフォローアップを行うと
ともに、再発防止策等の実施に
ついての助言を行います。

1回

本事業での支援対象となる事業所と支援の範囲

- ・本事業の支援対象事業所は労働者を雇用する、事業所の事業主ないし人事労務担当者の方です。
- ・本事業の支援の範囲は、雇用する労働者等からハラスメントを受けた旨の相談が実際にあった際の、以下のような対応について、助言を行うものです。

- i) 事実関係の確認
- ii) 被害者に対する配慮のための措置
- iii) 行為者に対する措置等の対応に苦慮しており、助言を求めたい。

本事業における制限事項

- ・事案がハラスメントに該当するかどうかの最終的な判断・認定は依頼者の責任で行ってください。
- ・関係者への処分や配置転換などの措置の決定は依頼者の責任で行ってください。
- ・被害者、行為者への直接対応は行いません。
- ・当書者や関係者からの直接の事実聴取を行いません。聴取方法の助言、結果の分析や調査後の措置に対する助言は行いますが、調査主体はあくまで依頼者です。
- ・法律上の代理人としての活動を行いません。

本事業での支援が料金を発生して、ハラスメント事案解決の専門的知識がない企業が、対応が難しいために活用できる事業所を作成します。
（コスト削減や個人が利益を得るような情報は一切公開いたしません。）

WEBからお申し込みができなかった場合には、以下へご連絡ください。
株式会社東京リーガルマインド 公共事業本部
ハラスメント事案解決のための伴走型支援及び事例集の普及事業事務局
電話：0120-997-923
電話受付時間：毎週月曜日～金曜日（9：00～18：00）※祝日、年末年始を除く

本事業に関するお問い合わせ、支援の申込はHPから
<https://harassment-jian-banso.mhlw.go.jp>



●事業主様への全般的な支援



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。 | ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。 |
| ☒ 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。 | ☒ 就業規則を見直したい。 |
| ☒ 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) | ☒ 36協定の作り方を知りたい。 |
| ☒ 残業を減らしたい。 | ☒ 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。

群馬働き方改革推進支援センター

〒371-0846 前橋市元総社町528-9 群馬県社会保険労務士会 内

受付時間 平日 9:00~17:00

TEL 0120-486-450 FAX 027-226-1524

MAIL gunma@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/gunma/>

群馬働き方改革推進支援センター

検索



※当センターには専用駐車場はありません。近隣の公共駐車場をご利用ください。

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

群馬働き方改革推進支援センター

FAX番号

専門家による無料相談 FAX申込書

027-226-1524

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日: 年 月 日

会社名 事業所名			
業種	従業員数	名 (うち非正規雇用労働者)	
所在地	〒 -		
ご担当者氏名	担当部署/役職		
電話番号	メールアドレス		
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から	第2希望 月 日 時から	
	☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いかわからない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人・高齢者の雇用 ☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ ハラスメント対策 ☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他()		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他()		
	☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先

群馬働き方改革推進支援 〒371-0846 前橋市元総社町528-9 群馬県社会保険労務士会 内

TEL:0120-486-450 / MAIL:gunma@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。



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



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パ्यू」ちゃん

同一労働同一賃金ガイドライン等の改正内容について（パートタイム・有期雇用労働法関連）

群馬労働局

雇用環境・均等室 鈴木

I . 改正の背景

II . 改正内容

III . 支 援 策



ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

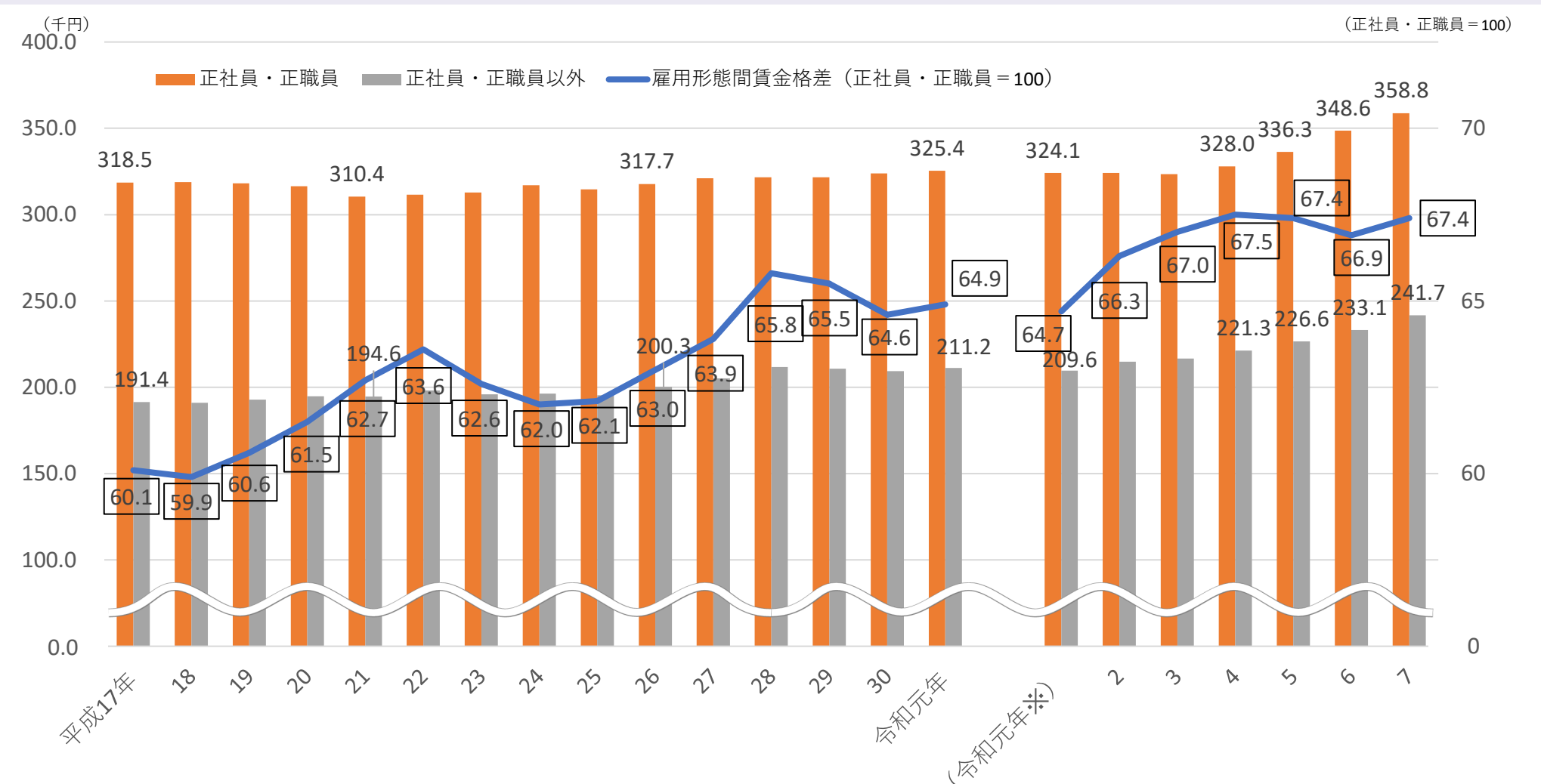
- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

○労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は、縮小傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

注1) 雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

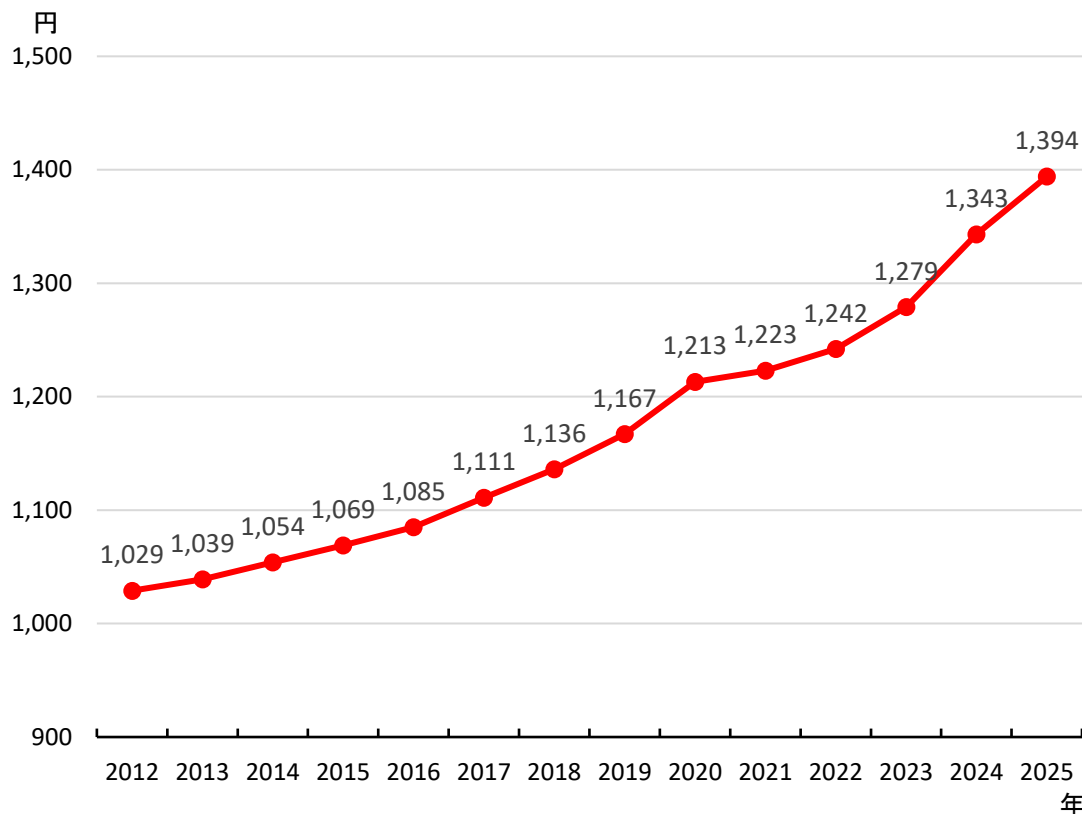
2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。（「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである）

3) 賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

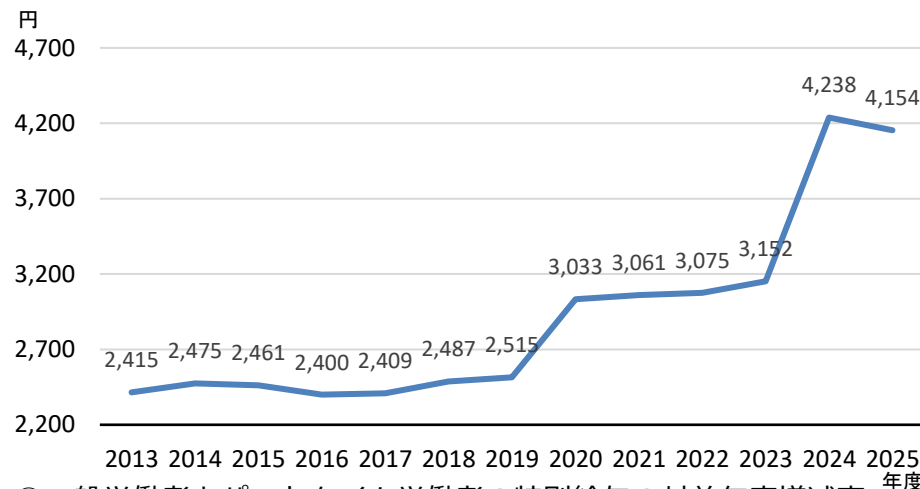
パートタイム労働者の時給・特別給与（賞与等）の推移

- パートタイム労働者の時給は年々増加傾向にある。特別給与額は改正パートタイム・有期雇用労働法が施行された2020年に大幅に増額となっている。

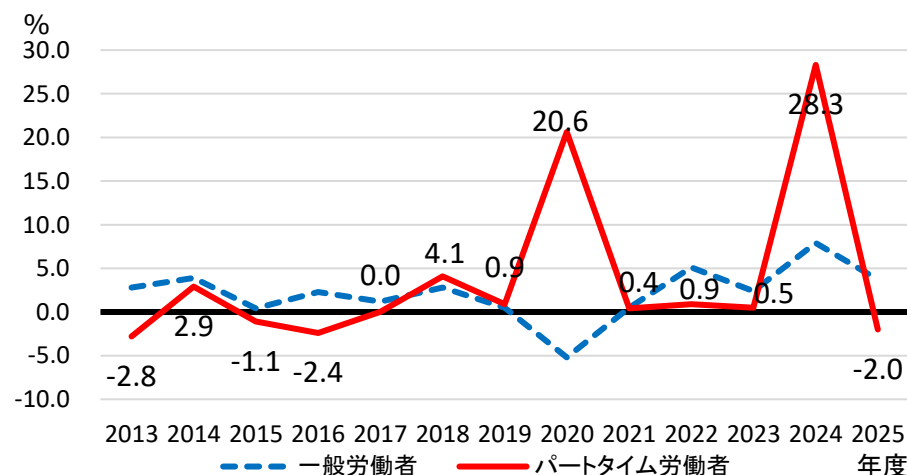
○パートタイム労働者の時給の推移



○パートタイム労働者の特別給与額の推移



○一般労働者とパートタイム労働者の特別給与の対前年度増減率



出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より有期・短時間労働課作成

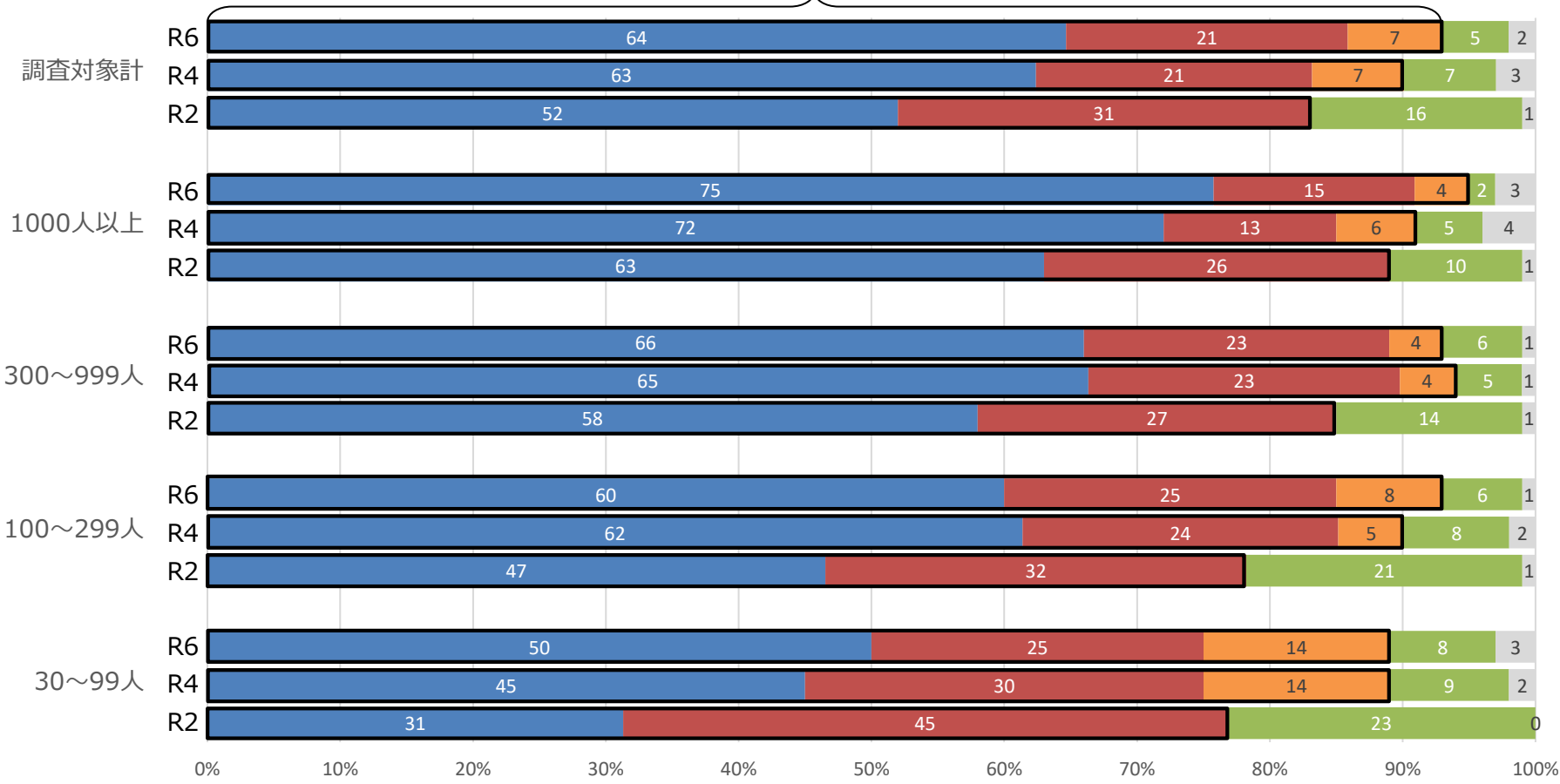
(注) 特別給与: ①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③3か月を超える期間で算定される手当等、④ベースアップの差額追給分 等

同一労働同一賃金の対応状況 ～令和2年・4年・6年～

○ 同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で64%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で7%。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無

「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所（92%）



■ 取り組んでいる又は取り組んだ
■ 待遇差はない（異なる雇用形態が存在しない場合を含む）※R2調査 / 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した※R4・R6調査
■ 異なる雇用形態が存在しない※R4調査より選択肢を新設
■ 取り組んでいない※R2調査 / 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）※R4・R6調査
■ 無回答

（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注1）令和6年のデータについては令和6年11月1日現在、令和4年のデータについては令和4年11月1日現在、令和2年のデータについては令和2年11月1日現在の調査結果。
注2）同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行（中小企業への適用は令和3年4月から）。 6

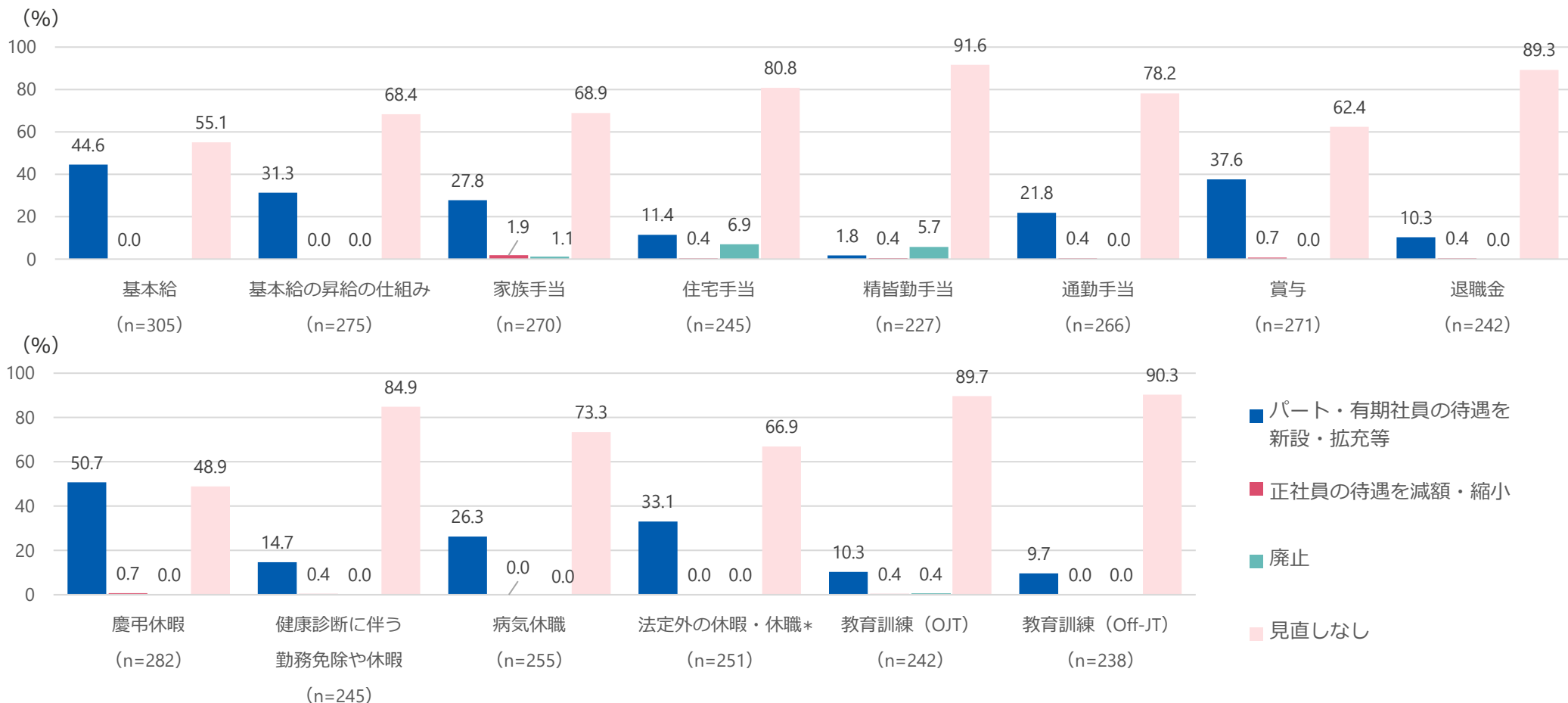
パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（大企業）

企業調査

公表値

- 基本給、賞与、慶弔休暇については、待遇の見直しを行った企業の約4割～5割で新設・拡充等がみられた。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（複数回答）



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

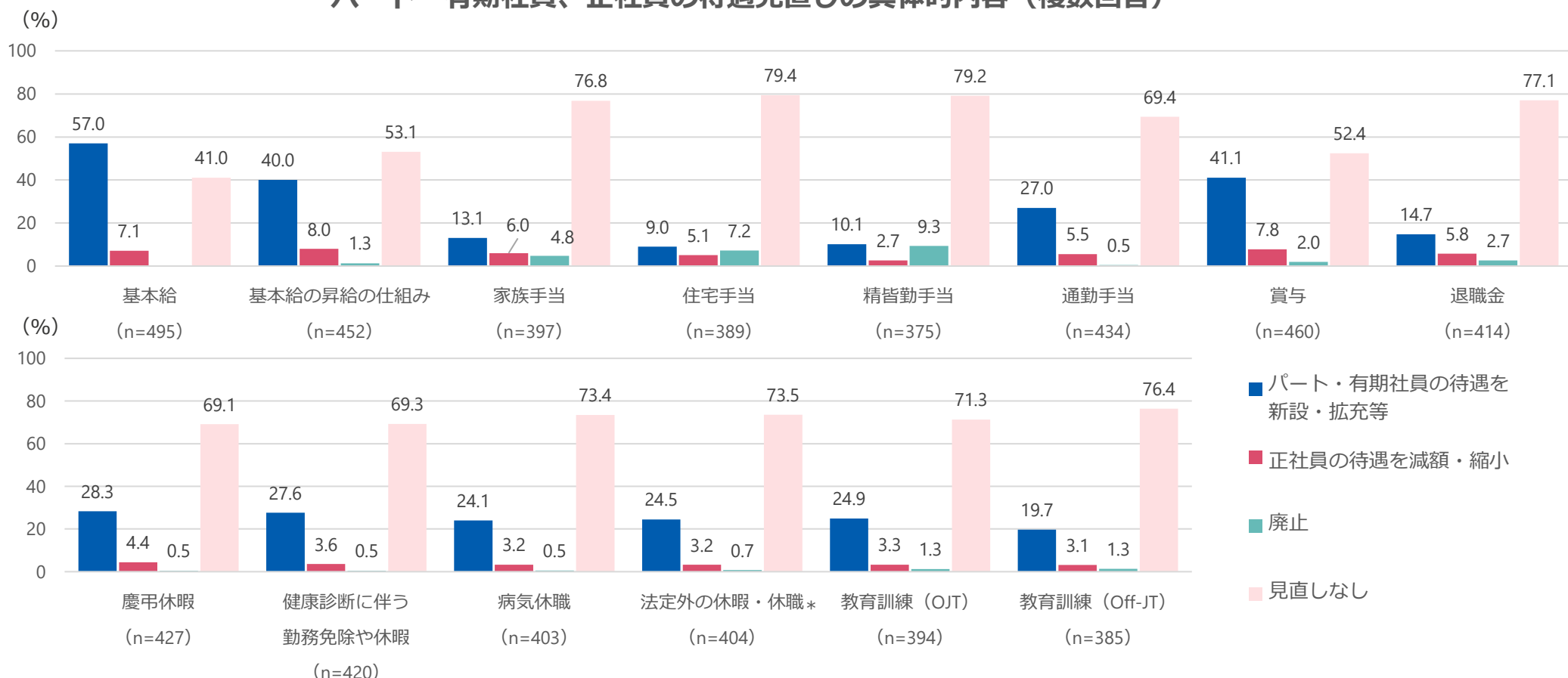
※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（中小企業）

- 基本給については、待遇の見直しを行った企業の約6割で、昇給、賞与については約4割で新設・拡充等がみられた。一方、各項目において「正社員の減額や縮小」「廃止」も一定程度みられた。

パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（複数回答）



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

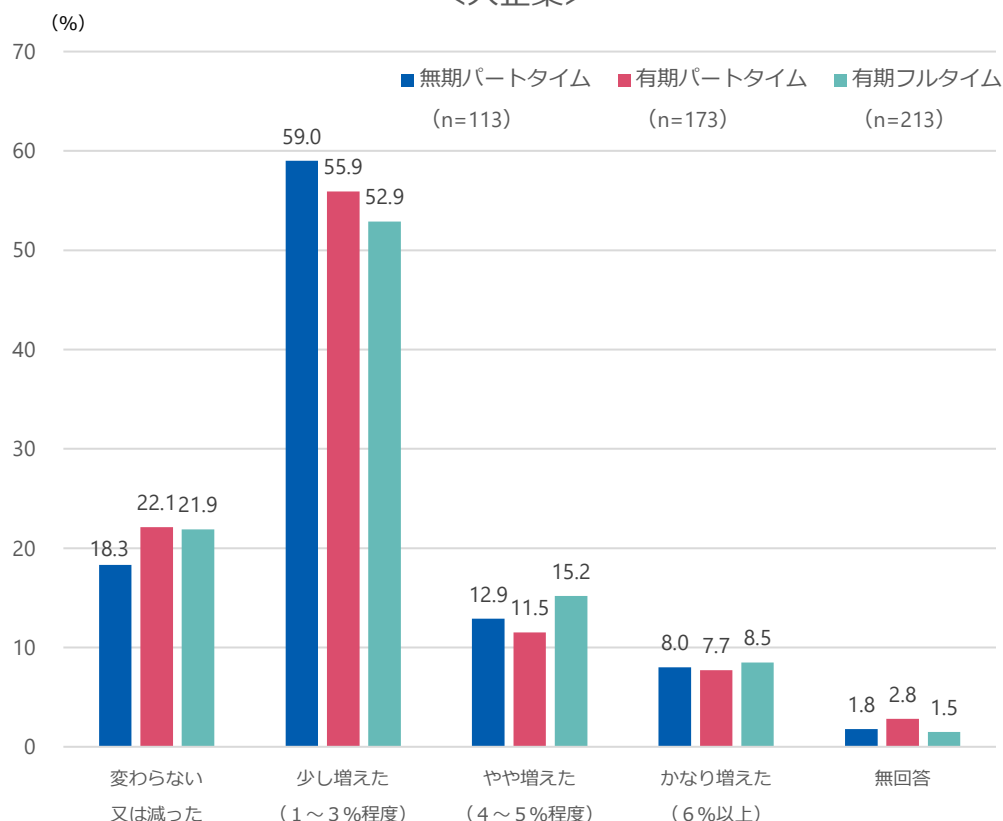
* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化

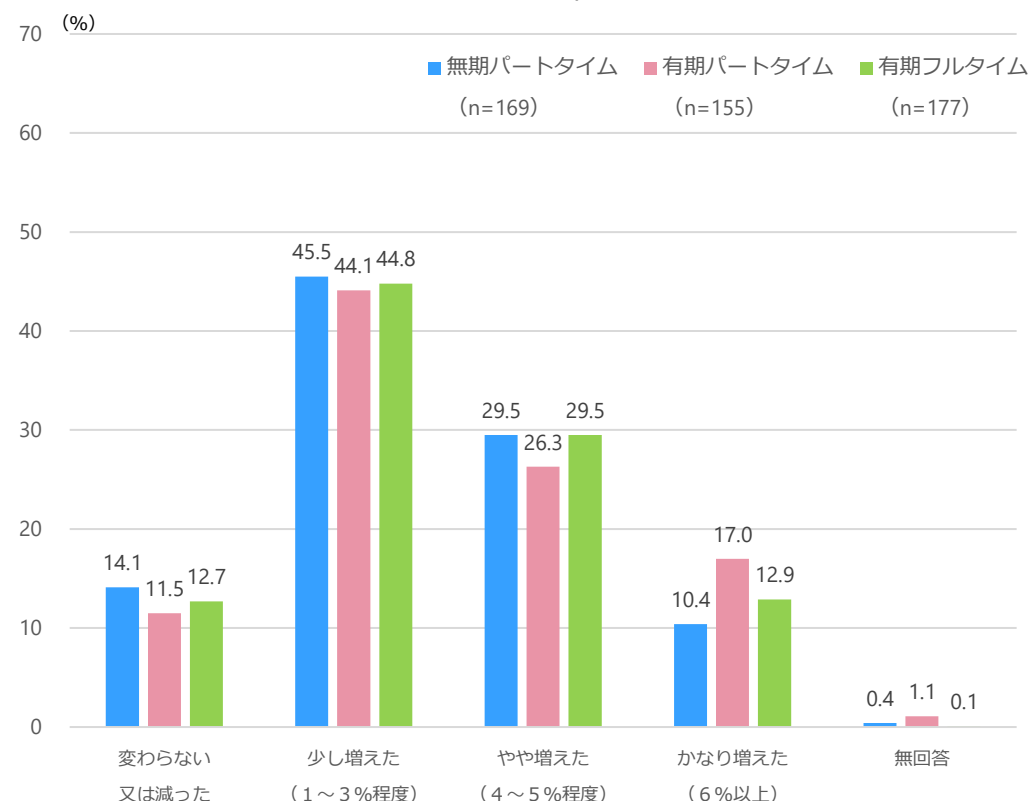
- パート・有期社員の毎月支給される給与について、パート・有期社員の待遇の見直しを行った企業のうち、大企業では約 8 割、中小企業では約 9 割の企業において、同一労働同一賃金ルールへの対応前と比べて給与が増加。「少し増えた（1～3%程度）」が大企業、中小企業ともに最多だが、「やや増えた（4～5%程度）」「かなり増えた（6%以上）」の割合は中小企業の方が高い。

同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化

<大企業>



<中小企業>



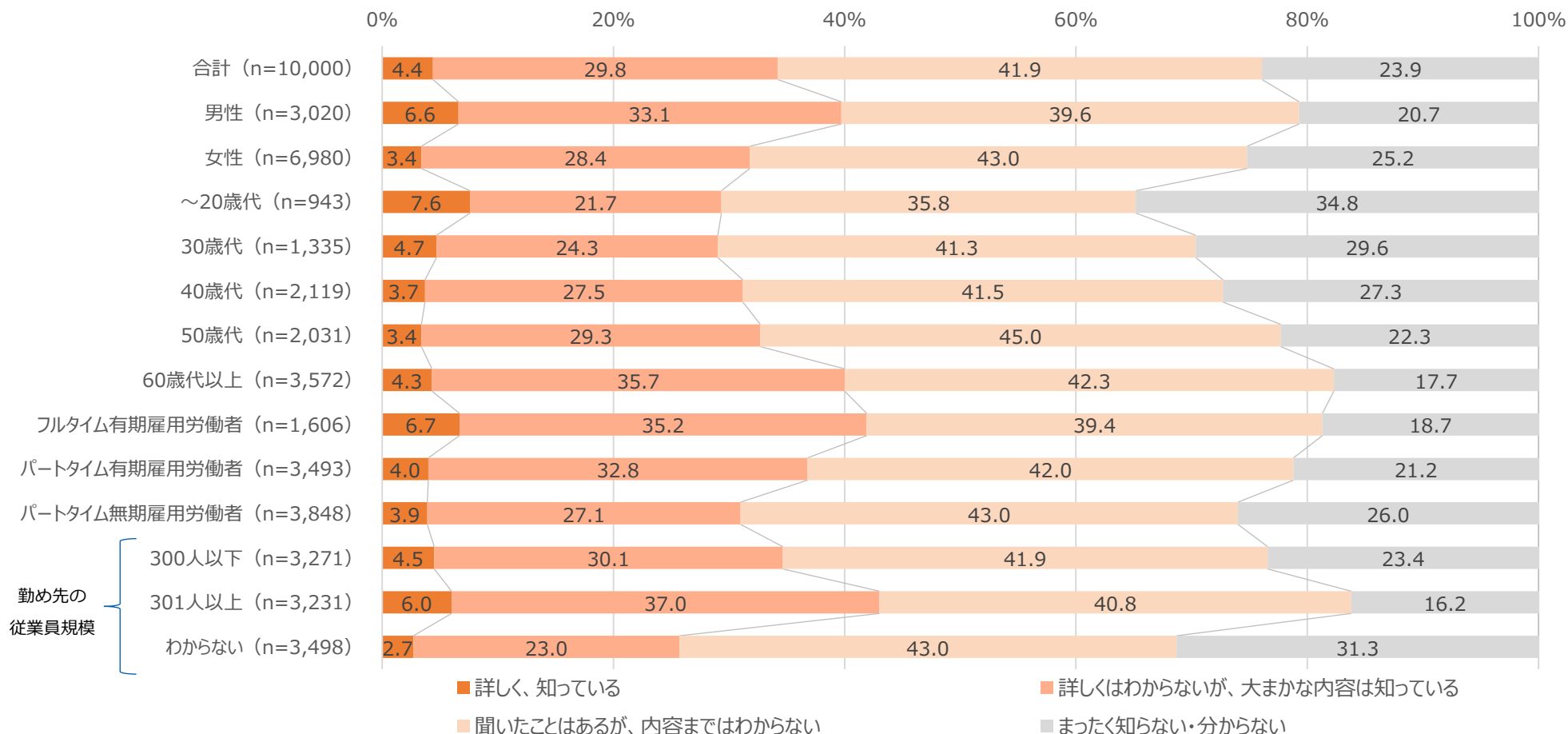
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ パート・有期社員の基本給、基本給の昇給の仕組み、家族手当、住宅手当、精皆勤手当又は通勤手当（交通費支給を含む。）のいずれかについて、「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

同一労働同一賃金ルール等改正法の認知度

- 「聞いたことはある」まで含めた労働者は全体の約3/4。内容まで認知している労働者は全体の約1/3。

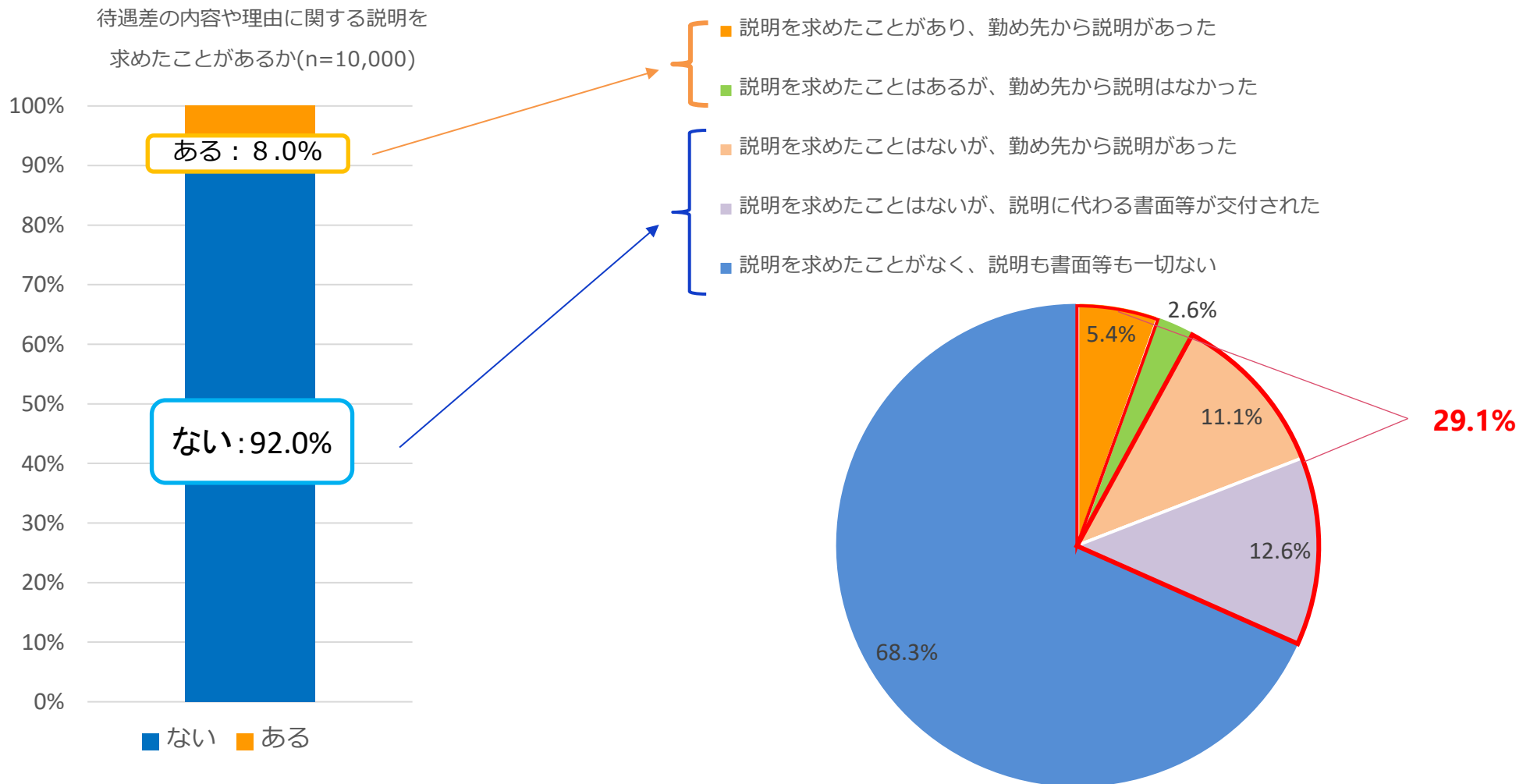
Q.2020年4月よりパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され、正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金ルールや待遇差の内容とその理由の説明義務等が規定されたことをご存じですか



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者調査)」(2023年)

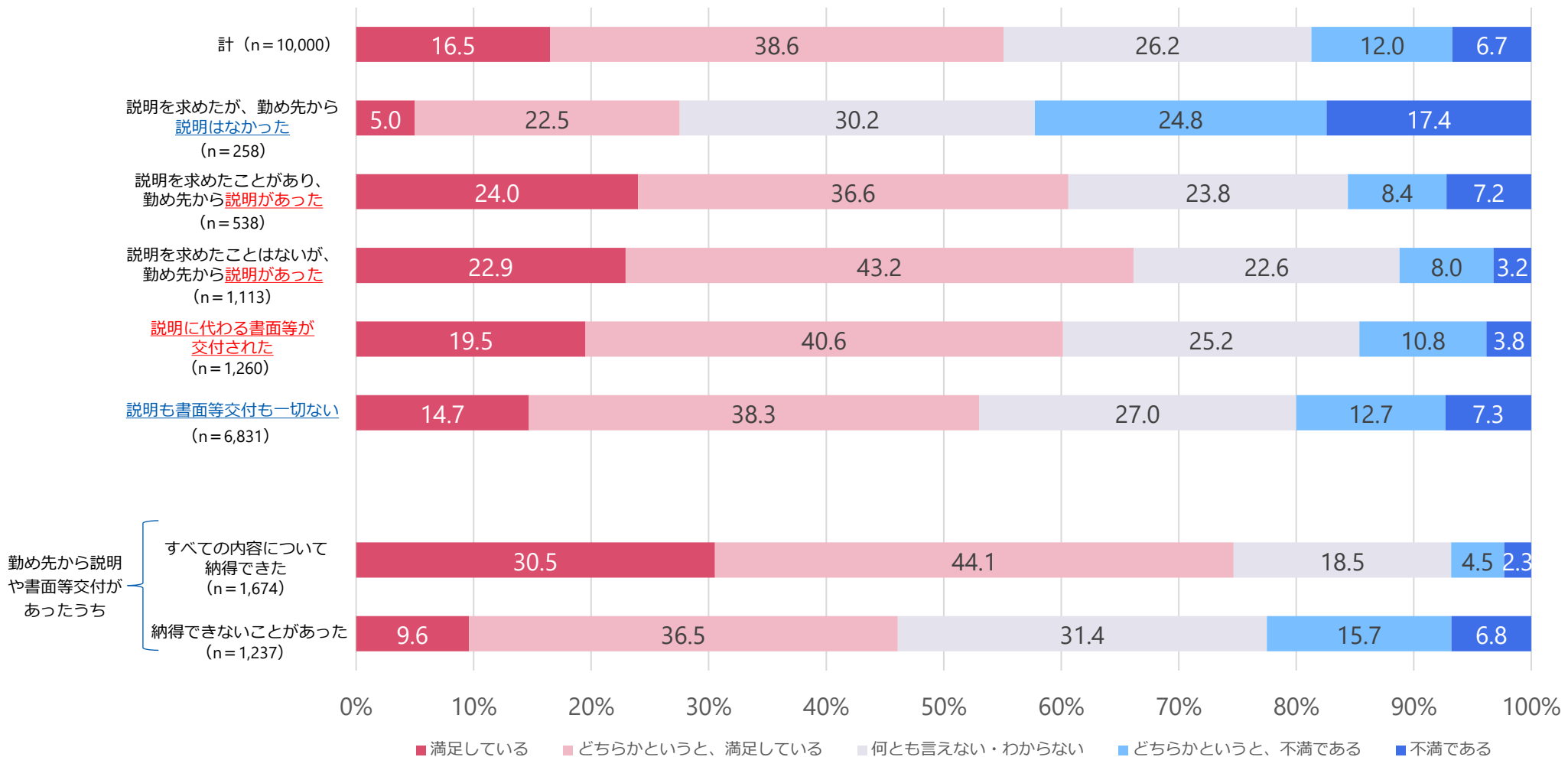
※ 「フルタイム有期雇用労働者」、「パートタイム有期雇用労働者」及び「パートタイム無期雇用労働者」は、契約期間の定めの有無及び正社員と比較した所定労働時間の長短に、いずれも明確な回答があった者を対象に集計

- 正社員との待遇差の内容や理由について説明を求めたことが「ある」が8.0%、うち「説明があった」は5.4%となっている。説明の求めの有無にかかわらず、説明や書面等交付があった割合は29.1%となっている。



- 労働者からの求めにかかわらず、待遇差の内容や理由に関する説明や書面等交付があった場合のほうが現在の勤め先や仕事への満足度が高く、「すべての内容に納得できた」場合は約 3 / 4 が満足していると回答した。

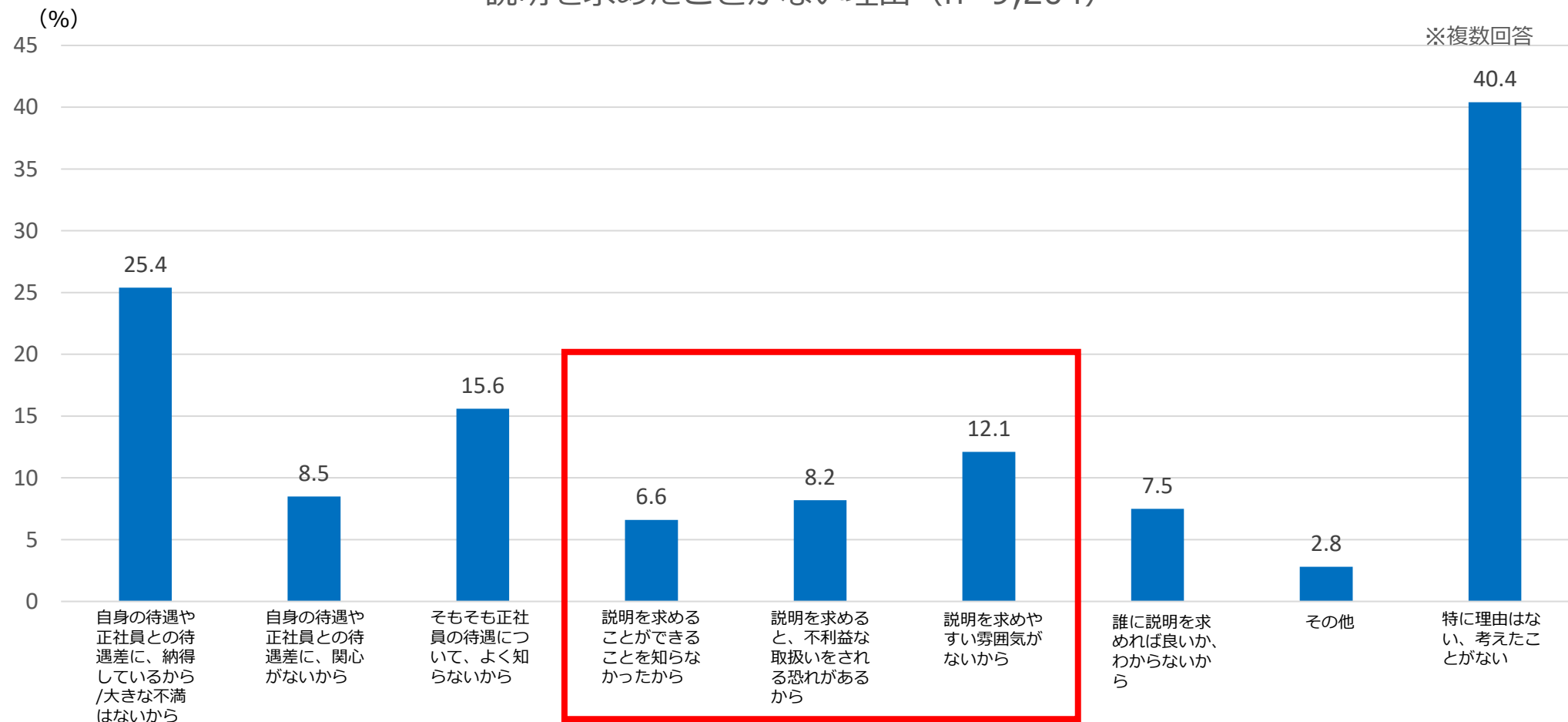
Q. 現在の勤め先や仕事※に満足していますか（※派遣労働者は「派遣先の会社での仕事や働き方」）



待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由

- 待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由として、「特に理由がない、考えたことがない」の割合が最も高いが、「説明を求めることができることを知らない」「不利益な取扱いをされる恐れがある」「説明を求めやすい雰囲気がない」との回答も一定程度見られた。

説明を求めたことがない理由 (n=9,204)



正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧

		名古屋自動車 学校事件 (令5.7.20)	日本郵便 (大阪) 事件 (令2.10.15)	日本郵便 (東京) 事件 (令2.10.15)	日本郵便 (佐賀) 事件 (令2.10.15)	メトロコマース 事件 (令2.10.13)	大阪医科薬科 大学事件 (令2.10.13)	長澤運輸事件 (平30.6.1)	ハマキョウレックス 事件 (平30.6.1)
待遇	原告	嘱託職員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	売店契約販売員 (有期契約労働者)	教授秘書アルバイト (有期契約労働者)	嘱託乗務員 (有期契約労働者)	契約社員 (有期契約労働者)
基本給	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精皆勤手当	○	不合理	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務 手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病気休暇	○	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

※「同一労働同一賃金ガイドライン（改正前）」において、○：記載有り、—：記載無し

※網掛けは上告不受理等により高裁判決で確定したもの。

※最高裁において判断していない手当については、紙面の都合上省略している。

I . 改正の背景

II . 改正内容

III . 支 援 策

パートタイム・有期雇用労働法の概要

パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 雇い入れ時に、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口及び**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**（令和8年10月1日から）について、文書の交付等による明示を義務付け（第6条）
- ・ 雇い入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を義務付け（第16条）

均等・均衡待遇の確保の推進

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理と認められる相違を設けることを禁止**（第8条）
- ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者（①職務の内容、②人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者）】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、**差別的取扱いを禁止**（第9条）

★どのような待遇差が不合理と考えられるか等については、「同一労働同一賃金ガイドライン」で示しています。（改正ガイドラインは令和8年10月1日から適用）

正社員への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの変更点（令和8年10月1日施行）

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）

- 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、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**」旨を追加。（違反した者は10万円以下の過料）



労働条件通知書の様式変更が必要！

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

- 賞与、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当）、福利厚生（福利厚生施設、病気休職・休暇、夏季冬季休暇、褒賞）に関する記載の充実・追加。
- 待遇全般に関する留意事項等を追加。



賃金規定・休暇制度の点検を！

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）

- 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与、待遇差についての説明の方法、正社員転換制度等に関する情報の公表など、雇用管理の改善等に関する措置内容を追記。



パートタイム労働者等の雇用管理を改善して魅力ある職場に！

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）

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（違反した場合は10万円以下の過料に処せられます）。

労働条件明示事項

- | | | |
|--|---|---------------------|
| ☐ 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 | } | <u>新たな
明示事項</u> |

〈労働条件通知書の記載例〉

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 ）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正①

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

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。

【記載の充実（賞与）】 【新規追加（退職手当）】

無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・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りません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正②

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

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タイム・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りません。

（注）配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話し合いによって、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ます。

【新規追加】

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。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正③

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

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りません。

【記載の充実】

病気休職・休暇

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、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タイム・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りません。

【記載の充実】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正④

裁判例を踏まえ、待遇（各種手当、福利厚生など）に関する原則となる考え方や具体例等が追加されました。

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。

【新規追加】

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タイム・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りません。

【新規追加】

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑤

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

正社員の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者と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、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善が求められます。**

定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、**定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正⑥

待遇（各種手当、福利厚生など）に共通する留意事項が追加されました。

いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「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ありません。**

無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この**均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。**

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）①

1. 職業能力開発促進法の適用

職業能力開発促進法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければなりません。



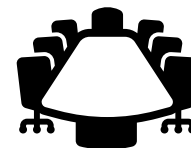
2. 公正な評価に基づく賃金決定

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、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しましょう。



雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）②

3.パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等



次の事項に留意しましょう。

●パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります。

- ①管理監督者（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）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き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

●不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはなりません。

●事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）をしなければなりません。

【参考】就業規則の作成の手続き（第7条）

・事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する際は、各事業所において雇用するパートタイム・有期労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くよう努めなければならない。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）③

4. 福利厚生施設の利用に関する便宜の供与

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、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・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・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しなければなりません。



【参考】 福利厚生施設（第12条）

・事業主は、正社員に対して利用の機会を与える福利厚生施設（**給食施設、休憩室、更衣室**）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）④

5. 正社員転換推進措置の実施方法等

パートタイム・有期雇用労働者の正社員への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際は、次の点に留意しましょう。



- ・ 正社員への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです。
- ・ 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません。

【参考】正社員転換措置（第13条）

・ 事業主は、正社員への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- パートタイム・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける。
- その他正社員への転換を推進するための措置を講ずる。

雇用管理の改善等に関する措置内容の変更（雇用管理指針）⑤－1

【説明義務が課される事項】

- ①正社員との間の待遇の相違の内容及び理由
- ②以下について待遇を決定する際に考慮した事項
 - ・労働条件に関する文書の交付等（第6条）
 - ・就業規則の作成手続（第7条）
 - ・不合理な待遇の禁止（第8条）
 - ・正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
 - ・賃金（第10条）
 - ・教育訓練（第11条）
 - ・福利厚生施設（第12条）
 - ・正社員への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の正社員との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか
（正社員との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
など

【参考】労働者に対する待遇に関する説明義務（第14条第2項）

- ・事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員との間の待遇の相違の内容及び理由と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。

6. 待遇差についての説明方法

●説明の方法

- ・「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」のいずれによって説明しましょう。
- ・「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、パートタイム・有期雇用労働者から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。

●説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、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ことを周知するといった対応を行うことが望ましいです。

7. 労使の話し合いの促進のための方法の工夫

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適切な方法を工夫するよう努めましょう。



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、転換実績等をパートタイム・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です。



関連資料のご案内

■ 令和 8 年改正に関する資料

厚生労働省ホームページにリーフレット・パンフレットやモデル労働条件通知書、
改正概要等を掲載しています。

- ・同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

- ・同一労働同一賃金ガイドライン特設ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

- ・パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>



労働者・事業主の皆さまへ

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、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- ① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【パート・有期雇用施行規則】

【告示】

【告示（雇用管理指針）】

① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期雇用施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者は雇入れ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「**待遇の差が生じる理由・理由を定める根拠を定めること**」が、旨の明示が必要となります（適用した場合は10万円以下の罰金に処せられます）。

□ 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		
□ 待遇の差が生じる理由等 を定めることに関する記載		

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



<https://www.mhlw.go.jp/content/13500000/00015925.pdf>

② 労働条件（就業上の指針等）

次の労働条件に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由等）について説明を定めることとなります。

部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）

※「通常の労働者」は自社における時給（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。

※「待遇の相違」に関する説明については、別途ご確認ください。

 **厚生労働省** 経済産業省 労働政策・労働環境部 労働部（室）

■パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

群馬労働局雇用環境・均等室にて相談を受け付けています。

所在地：前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8F

連絡先： 0 2 7 - 8 9 6 - 4 7 3 9



I . 改正の背景

II . 改正内容

III . 支 援 策



ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



コース名／コース内容

支給額（1人当たり）

加算措置等／加算額

正社員化
支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

	【重点支援対象者※】	【左記以外】
有期→正規：	80万円（60万円）	40万円（30万円）
無期→正規：	40万円（30万円）	20万円（15万円）

※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
➢ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
➢ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
上限人数：20人

①有期→正規：	90万円（67.5万円）
②有期→無期：	45万円（33万円）
③無期→正規：	45万円（33万円）

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を
正規雇用労働者等に転換

①3%以上4%未満：	4万円（2.6万円）
②4%以上5%未満：	5万円（3.3万円）
③5%以上6%未満：	6.5万円（4.3万円）
④6%以上：	7万円（4.6万円）

上限人数：100人

1事業所当たり **60万円**（45万円）
1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり **40万円**（30万円）
1事業所当たり1回のみ

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）
- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり **20万円**（15万円）

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との
共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金
制度を導入し、支給又は積立てを実施

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合
1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

60万円（45万円）<75万円>（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

※（ ）は、大企業の場合の額。< > は、小規模事業所の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



労務管理等の専門家が、同一労働同一賃金に向けた賃金規定の見直し、就業規則の作成方法、助成金の活用等についてアドバイスを行っています。

全国47都道府県に設置されており、**無料**で活用することができます。

○同一労働同一賃金にどう取り組めばいいのか

○パートタイム・有期雇用労働法に沿った職場環境を整備したい

○同一労働同一賃金の内容を反映した就業規則の作成の仕方を教えてほしい

○同一労働同一賃金や正社員転換などの取組に対する助成金について知りたい

上記のようなパートタイム・有期雇用労働法や、同一労働・同一賃金などに関するお悩みを、ぜひ下記URL先のセンターの専門家にご相談ください。

[群馬働き方改革推進支援センター](#) | [働き方改革特設サイト](#) | [厚生労働省](#)

<支援内容>

○社労士等の労務管理の専門家が会社までお伺いする訪問相談サービス

○来所による窓口相談や電話・メール等での相談対応

NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる



支援策

■ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

基本給、賞与、各種手当、教育訓練、福利厚生について、点検・検討の手順を示しています。

全業種共通の「業界共通編」のほか、パートタイム・有期雇用労働者の人数や割合が高い業界の業界別マニュアルもあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html



■ 多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働法の解説動画や企業の取組事例を掲載しています。また、自社の取組状況を点検できる「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」を掲載しており、待遇改善に向けてどのように取り組むべきか確認することができます。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

