

ハラスメント対策 & 法改正の最新情報 説明会



第**1**部 ハラスメント対策とことん！解説

第**2**部 法改正の最新情報（まとめ）





第 **1** 部 ハラスメント対策とことん！解説

ハラスメント … いろいろ

セクハラ リモハラ
スメハラ パタハラ
 モラハラ マタハラ
ケアハラ パワハラ オワハラ
 カスハラ フキハラ
アルハラ スモハラ
 テクハラ リスハラ



法律上の義務

セクハラ

リモハラ

スメハラ

パタハラ

モラハラ

マタハラ

ケアハラ

パワハラ

オワハラ

カスハラ

アルハラ

スモハラ

フキハラ

テクハラ

リスハラ



義務になった順



セクハラ

平成11年
4月1日

女性労働者、配慮義務



妊娠出産、
育児介護ハラ

平成29年
1月1日



パワハラ

令和2年
6月1日



カスハラ



求職者セクハラ

令和8年
10月1日

平成19年
4月1日

男女労働者、措置義務

根拠条文

- ・ **セクシュアルハラスメント**  男女雇用機会均等法第11条
- ・ **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
- ・ **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
- ・ **パワーハラスメント**  労働施策総合推進法第31条
- ・ **カスタマーハラスメント**  労働施策総合推進法第33条
- ・ **求職者等に対するセクシュアルハラスメント**  男女雇用機会均等法第13条

法令

労推法	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	P51
均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	P63
育介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	P78
パワハラ指針	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	P53
カスハラ指針	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	P58
セクハラ指針	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	P66
就活セクハラ指針	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	P70
マタハラ指針	事業主が職場における妊娠、出産等に関する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	P74
育介ハラ指針	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針	P82

ハラスメント … いろいろ

セクハラ

リモハラ

法令

労推法	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	P51
均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	P63
育介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	P78

パワハラ指針	事業主が職場における優遇で雇用管理上講ずべき措置
カスハラ指針	事業主が職場における働き方に関する措置等についての指針
セクハラ指針	事業主が職場における性に関する措置等についての指針
就活セクハラ指針	事業主が求職活動等における性に関する措置等についての指針
マタハラ指針	事業主が職場における妊産婦に関する措置等についての指針
育介ハラ指針	子の養育又は家族の介護に関する生活との両立が図られる指針

P51~

事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット

事業主の対策が義務となっているハラスメントは、

- ・パワーハラスメント
- ・カスタマーハラスメント（令和8年10月1日から）
- ・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（令和8年10月1日から）
- ・妊娠・出産等に関するハラスメント

です！

厚生労働省
雇用労働局雇用環境・均等部（室）

実効性ある防止対策

就活ハラスメント防止対策 企業事例集

～学生・学生、企業・学生、10社・10社～



ハラスメント防止対策、会社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかいい職場応援団

<https://harassment-prevention.jp/>
<https://harassment-prevention.jp/>

動画で知る求職者等に対するセクシュアルハラスメント



「これってセクハラ？」



agenda



セクハラ



就活
セクハラ



妊娠出産、
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ

共通アイコン



コキン



セクハラ



就活
セクハラ



妊娠出産、
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ

条文

男女雇用機会均等法 第11条

事業主は、

① 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、

セクハラ

対価型セクハラ

又は

② 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

環境型セクハラ

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。

セクハラとは

性的な**言動**とは

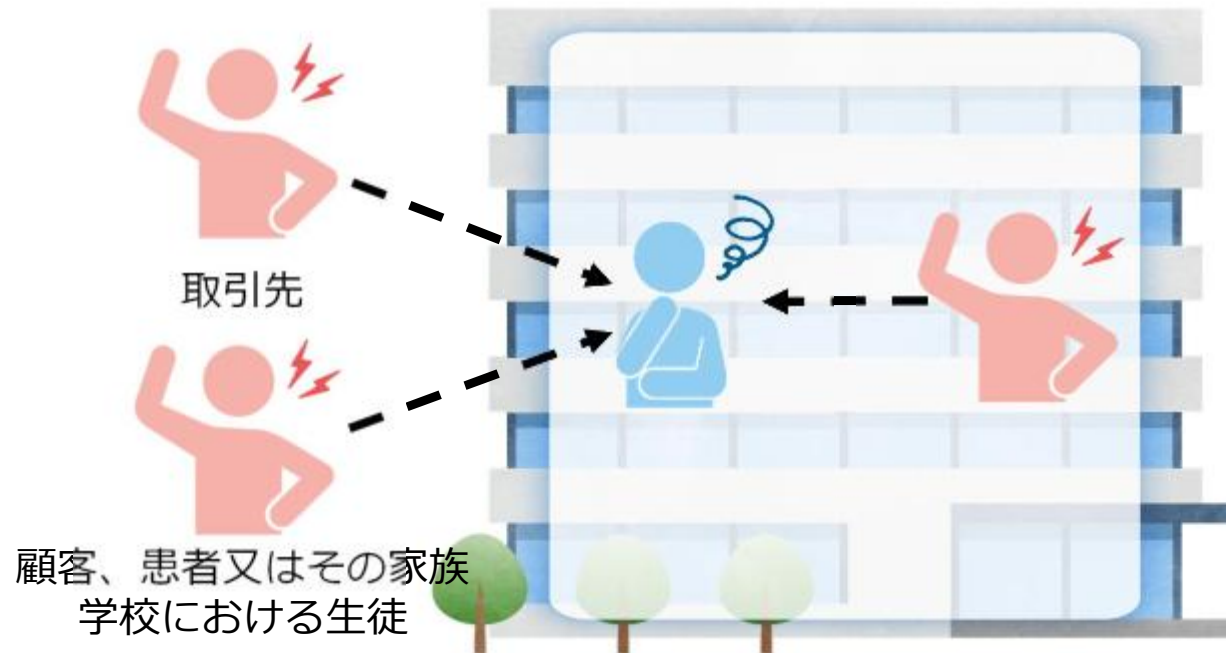
①性的な内容の**発言**

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

②性的な**行動**

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等

対象範囲



セクハラ指針 2 - (4)

当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

フリーランス



フリーランス・事業者間取引適正化等法 第14条

特定業務委託事業者は、

その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至る

ことのないよう、その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必要な措置を講じなければならない。

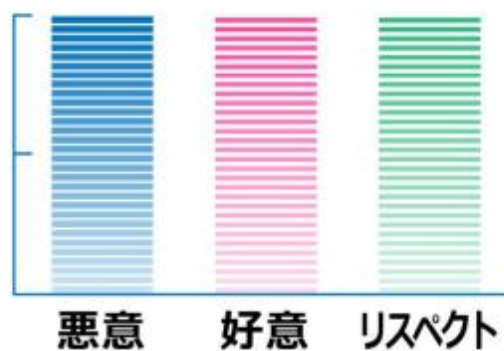
① セクハラ

② マタハラ

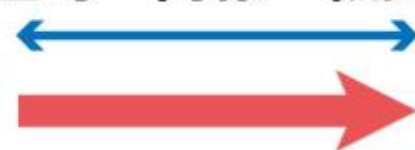
③ パワハラ



「これってセクハラ？」



上司 同僚 彼氏



- ・キス
- ・お尻を触る
- ・「色っぽいね」
- ・「社長の女だ」



行為者の責任

道義的責任
民事上法的責任
懲戒処分

結果





企業の責任・リスク



- ・ 男女雇用機会均等法
- ・ 安全配慮義務
- ・ 使用者責任
- ・ レピュテーションリスク
- ・ 生産性
- ・ エンゲージメント

事業主の義務

指針

あらかじめ

1. ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- 2－1. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発 (カスハラ以外)
- 2－2. カスタマーハラスメントへの対処の内容の周知・啓発 (カスハラのみ)
3. 求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発 (就活セクハラのみ)
4. 相談窓口の設置

相談があったら

5. 相談に対する適切な対応
6. 事実関係の迅速かつ正確な確認
7. 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
8. 行為者に対する適正な措置の実施 (カスハラ以外)
9. 再発防止措置の実施

その他

10. 対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置 (カスハラのみ)
11. 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
12. 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発
13. 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置
(妊娠出産、育児介護ハラのみ)

望ましい取組

1. 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備
2. ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組
3. 労働者や労働組合等の参画
4. 自社の労働者以外の者に対する言動への措置
5. 業種ごとの取組
6. 他の事業主が雇用する労働者や個人事業主等に対す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の明確化
7. 教育機関の相談窓口等との連携
8. 顧客等からの求職者等に対するセクシュアルハラスメントに類する行為への対応
9. 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への対応
10. 求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類する行為への対応

法違反とならないためには…

厚生労働省作成のモデル例を活用

対応例

- 例 1 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例
- 例 2 就業規則に明記されていない事項をリーフレット等で周知する例
- 例 3 求職者等への周知を会社ホームページやリーフレット等で行う例
- 例 4 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例
- 例 5 処分にあたったの判断要素を記載した懲戒規定の例
- 例 6 管理職の理解を深めるため妊娠・出産等、育児・介護休業等で利用できる制度をパンフレットで周知した例

法違反とならないためには…

こんなモデル例です

－ ハラスメントの防止に関する規定 －

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント(以下「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、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護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、職場において行われる優越的立場の従業員等による、被害者の業務遂行に支障を及ぼすこと、または業務指示や指導については、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に対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ざる行為をいう。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する場合がある。

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より、被害者の就業環境に悪影響を及ぼすこと又は性的な言動により他の従業員のプライバシーの状況にかかわらないほか、異性に対する不当な言動をいう。

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る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、従業員に対するセクシュアルハラスメントをいう。

〇年〇月〇日

従業員各位

ハラスメント相談窓口のご案内

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

我が社のハラスメント防止に関する規定〇条に定める相談窓口(苦情を含む)担当者は以下の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

【ハラスメント相談窓口】(注1)

本 社 〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)(女性)
△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)
××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

〇〇営業所 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)
××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

【カスタマーハラスメント相談窓口】(注1)

本 社 ■■■課 ■■■(内線■■■、メールアドレス■■■)
〇〇営業所 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)
××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

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ので、安心してご相談ください。

相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いはいりません。



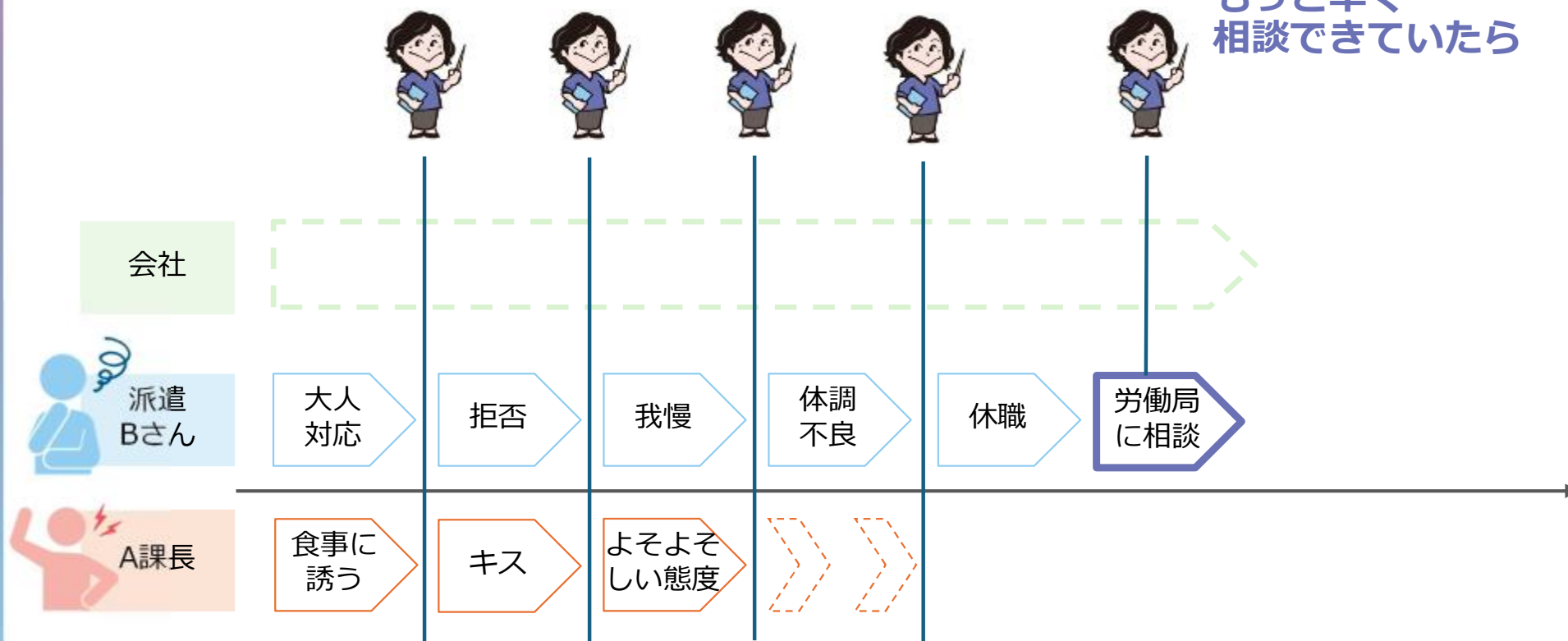
相談窓口



もちろんある！

相談は1件もない！

もし、社内で
もっと早く
相談できていたら

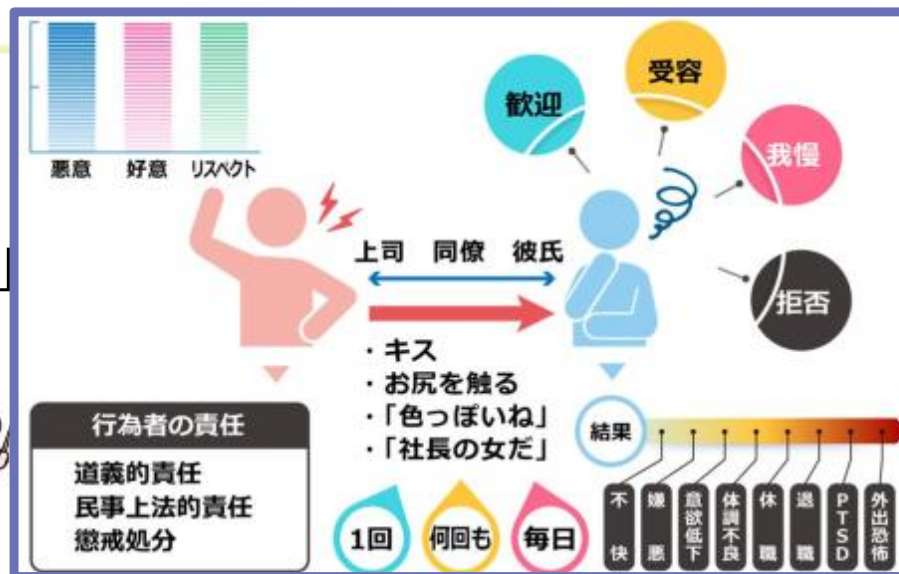




アドバイス

101回…？

「職場」



門前払い

被害者を
去りに
しない

会社

派遣
Bさん

A課長

大人
対応

拒否

我慢

体調
不良

休職

労働局
に相談

食事に
誘う

キス

よそよそ
しい態度

該当
しません

ハラスメントが発生したら

裁判例を参考にする

裁判例を検索しよう

裁判例を19の切り口で複数検索

実際に裁判で扱われたハラスメントについて、主にパワハラに関してはその事例の特徴ごとに、「身体的な攻撃」型、「精神的な攻撃」型などのパワハラの6類型に分類しています。その他にも、会社の責任が問われた裁判例、パワハラと認められなかった裁判例やセクハラに関する事例など全部で19の切り口から裁判例を分類して掲載しています。実際にどのような行為について、企業や被害者の責任が問われているのか確認してみましょう。

検索したい項目をチェック(複数可)

○ (1) パワハラの行為の特徴

- ☐ 「人間関係からの切り離し」型の裁判例 ☐ 「雇の侵害」型の裁判例 ☐ 「精神的な攻撃」型の裁判例
☐ 「身体的な攻撃」型の裁判例 ☐ 「過大な要求」型の裁判例 ☐ 「過小な要求」型の裁判例

○ (2) その他の特徴

- ☐ パワハラと認められなかった裁判例・パワハラを受けた人にも問題が認められた裁判例
☐ パワハラをしただけでなく会社の責任が認められた裁判例 ☐ 加害社員に対する処分についての裁判例
☐ 同僚同士のパワハラの裁判例 ☐ 解雇対応における会社の責任についての裁判例

○ (3) セクハラの特徴

- ☐ 社外の人からのセクハラ ☐ 営業によるセクハラ ☐ 身体を触るセクハラ
☐ 求職者等に対するセクハラ

○ (4) カスハラの特徴

- ☐ カスハラに対する会社(使用者)の責任についての裁判例 ☐ 顧客等からの著しい迷惑行為

○ (5) その他

- ☐ 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い ☐ 業務委託契約者に対するハラスメント
☐ 育児・介護休業等の申請・取得等を理由とする不利益取扱い

裁判例を表示



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

広島セクハラ(生命保険会社)事件

広島地裁 平19・3・13判決

労働判例943号52頁

結論

- ・Y社の従業員であり、被害者Xらの上司であるA、B、C(以下あわせて「加害者ら」という。)が、忘年会の席でおこなった行為はセクハラ行為であり、加害者らはXらに対して不法行為に基づく、Y社は使用者責任に基づく損害賠償義務を負い、慰謝料の支払い義務がある(※金額は被害者により異なる。)
- ・セクハラ行為発生後のY社の対応については、債務不履行はない。
- ・Xらの行為に落ち度があったことから、損害については、過失相殺の法理を類推適用し、2割の限度で損害を減じる。

海遊館事件

最高裁一小 平27・2・26判決

最高裁判所裁判集民事249号109頁

結論

- ・Xらの行為を懲戒事由とする出勤停止処分は、懲戒権を濫用したものとはいえず、有効。
- ・懲戒処分を理由とする各降格は人事権を濫用したものとはいえず、有効。

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

ハラスメントが発生したら

裁判例を参考にする

判例検索の仕方

ここでは、＜特定の判例を検索する＞ ＜あるテーマで検索したい場合＞の2つの検索方法を解説いたします。
又、検索結果の＜期末情報の活用の仕方＞もご参考になさってください。

＜特定の判例を調べたい方へ＞

次の項目が検索可能です。

① 事件分類：事件分類は下記のとおり、13 分類にわかれています。

※何も入力せず検索をクリックしますと、事件分類順の判決年月日の古い順に判例が表示されます。

【事件分類】

- 01 賃金・昇格
- 02 退職・定年制(男女間格差)
- 03 解雇
- 04 雇止め
- 05 採用内定取消
- 06 配置転換
- 07 セクシュアル・ハラスメント**
- 08 妊娠・出産・育児休業・介護休業等
- 09 職場でのいじめ・嫌がらせ
- 10 職業性疾病
- 11 うつ病・自殺
- 12 過労死・疾病
- 13 その他

② 判決年月日：西暦でも和暦でもどちらでも検索可能です。

※事件名は、法人名や団体名等を匿名化しているため、「いわゆる事件名」での検索はできません。

判例データベース

福岡出版社事件

事件の分類

セクシュアル・ハラスメント

事件名

福岡出版社事件

事件番号

福岡地裁 - 平成元年（ワ）第1872号

当事者

原告 個人1名
被告 株式会社A

被告個人1名

業種

サービス業

ハラスメントが発生したら

無料相談（オンライン可）も使えます！

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伴走支援を行います。

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



秘密厳守

オンライン対応可

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



事業主様、人事労務担当者様
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
ご案内します。
・被害者への適正な配慮、
行為者に対する適正な措置等
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



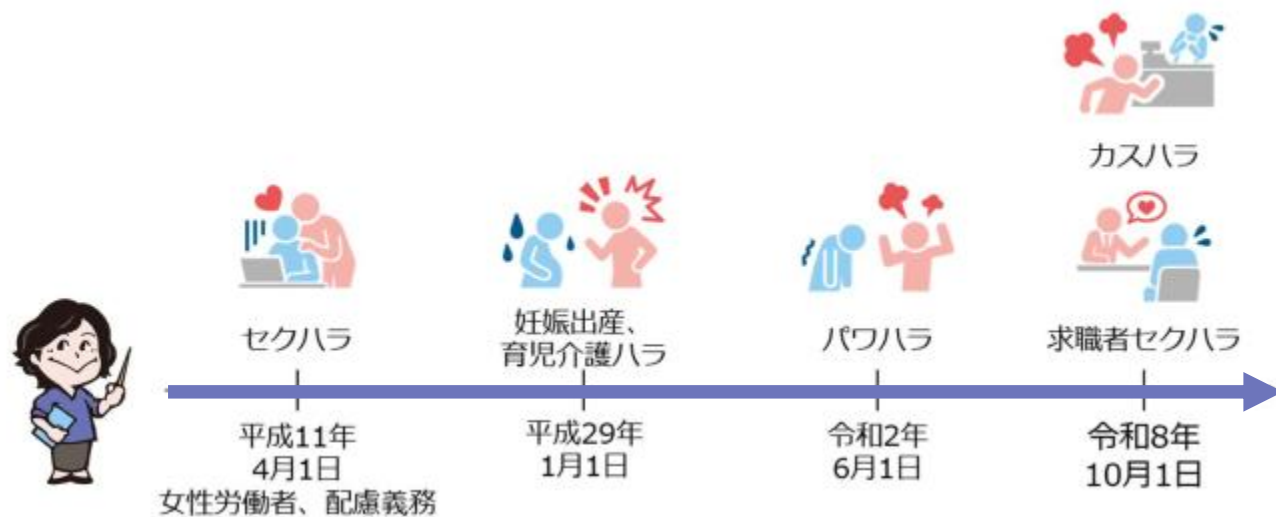
支援を踏まえて、進捗状況等
のフォローアップを行うとと
もに、再発防止措置の実施に
ついての助言を行います。

1回

<https://harassment-jian-banso.mhlw.go.jp/>



まとめ…セクハラ

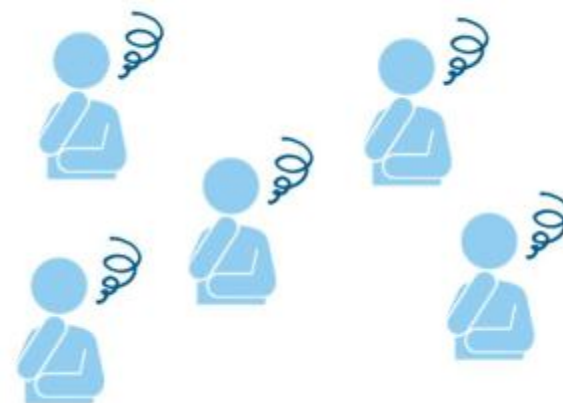


自分と同じめに遭う人が二度とこないように…

1ばんめ
タイムマシーン・・・！



2ばんめ…は？





セクハラ



就活
セクハラ



妊娠出産、
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ

条文

男女雇用機会均等法 第13条

事業主は、

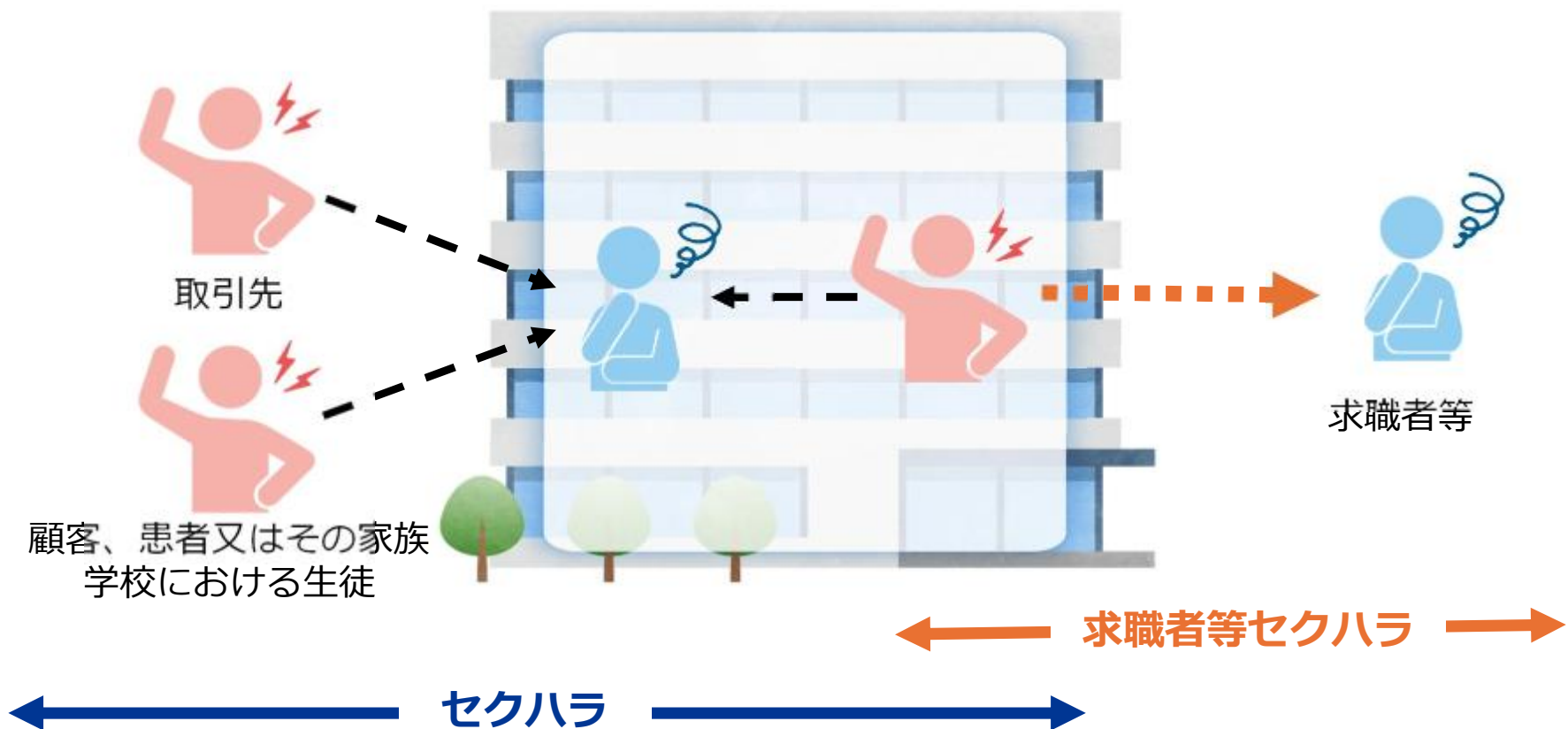
求職者等セクハラ

求職者 その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害される

ことのないよう、

当該求職者等からの相談に応じ、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。

対象範囲



就活セクハラとは

「求職活動等」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

☆ 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る

☆ 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

法違反とならないためには…

○年○月○日

求職活動等を行う皆さまへ

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

当社では、採用活動の過程において生じ得る、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等(※)の防止に取り組んでいます。

求職者等の皆さまが安心して面接・選考に臨むことができるよう、以下のとおりルールを定めています。

(※) パワーハラスメントに類する行為、カスタマーハラスメントに類する行為、妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び育児休業等に関するハラスメントに類する行為を含む

【求職活動等における当社のルール】

1. 当社では、ハラスメント行為の防止について、従業員に対する周知・啓発を継続的に行っています。

2. 面接・面接、OB・OG訪問に関するルール

面接・面接の時間：○○：○○～○○：○○

場所：本社会議室、社内打ち合わせスペース、執務スペース等、会社が指定した場所(注1)

実施体制：複数人で実施する。第三者の目が届く環境(オープンスペース等)で実施するなど、会社が認めた体制で行います。なお、会議室など閉じられた空間で行う際は必ず複数人で実施します。

連絡手段：やり取りにはEmailのみを使用します

(従業員は会社のメールアドレスを使用します)

【相談窓口について】

当社の採用活動において、万が一、従業員から性的な言動等を受けた場合には、以下の相談窓口までご連絡ください。ハラスメントに該当するか判断が難しい場合も含め、幅広くご相談を受け付け、適切に対応します。ご相談にあたっては、相談者のみならず、関係者のプライバシーにも十分配慮し、公平に対応します。

また、相談を行ったことや、事実確認に協力したことなどが、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。

相談窓口(注2)

・人事部 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【女性】

・人事部 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【男性】

・コンプライアンス室 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【女性】

・コンプライアンス室 ○○○

(電話番号○○○-○○○-○○○○、メールアドレス○○○)【男性】

実効性ある防止対策



動画で知る求職者等に対するセクシュアルハラスメント



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

#求職者セクハラ



求職活動中に発生し得るセクシュアルハラスメント(求職者等セクハラ)の事例と、その具体的な対策

#求職者セクハラ



IV. 就業ハラスメント対策(2025年度)

#求職者セクハラ #研修



就業ハラスメント - こんな場面で起きています -

#セクハラ #パワハラ #指導 #求職者セクハラ #相談



VR就業ハラスメントをもっと考えよう!

#セクハラ #パワハラ #指導 #求職者セクハラ #相談

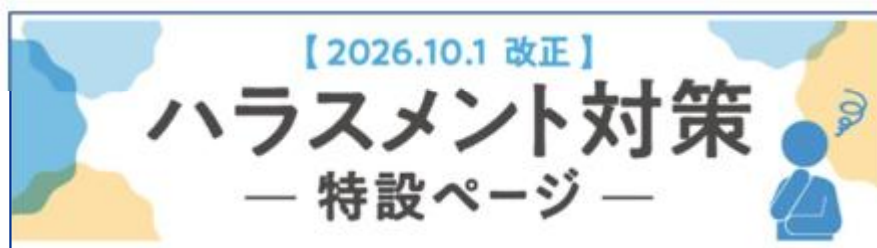
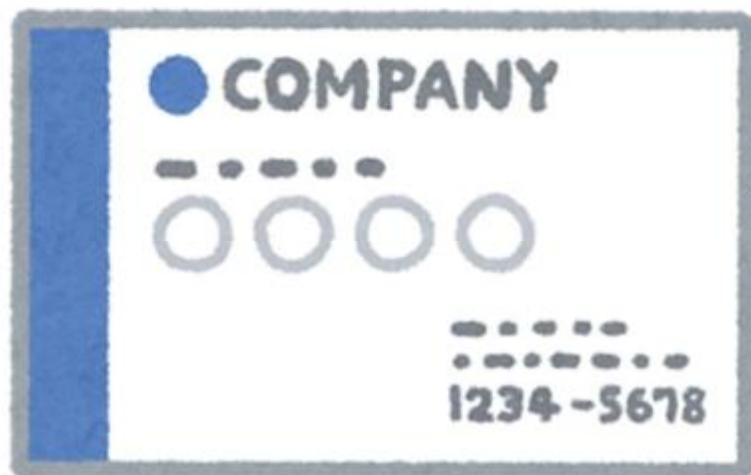


ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

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

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/harassment_list/kyushoku_sexual-hara/



茨城労働局HPトップページの
このバナーをクリック！
ダウンロードしてご利用ください



セクハラ



就活
セクハラ



妊娠出産、
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ

条文

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、妊娠又は出産に関する事由であっ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。

条文

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。

妊娠・出産ハラ、育児・介護ハラとは

産前休業を取るなら
やめてもらう

男のくせに
育休を取るなんて
あり得ない

介護休業は、
自分なら請求しない。
あなたもそうすべき

時間外労働の制限を
請求するなら、
次の査定は昇進させない

産後パパ育休を
取るなんて迷惑だ

所定外労働の制限を
している人には、大した
仕事はさせられない

妊娠したなら、
他の人を雇うので早めに
辞めてもらうしかない

自分だけ短時間勤務を
しているなんて周りを考
えていない。迷惑だ

妊婦はいつ休むか
わからないから
仕事は任せられない

妊娠するなら
忙しい時期を
避けるべきだった





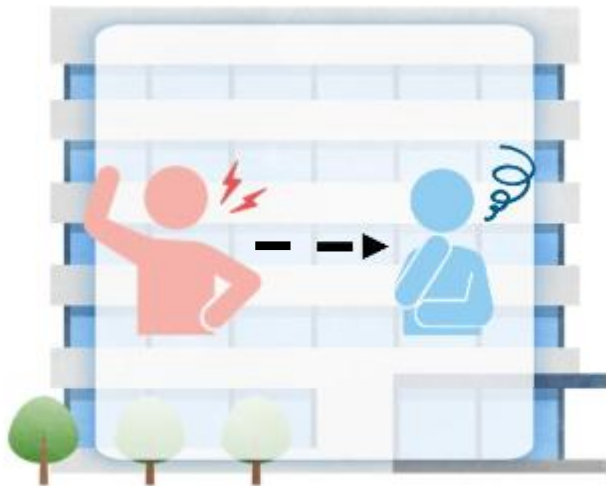
「マタハラ」という相談

均等法第15条

マタハラ

「こんな忙しい時期に妊娠するなんて…」

「また妊娠したのか。妊婦は急に休むから迷惑だ」

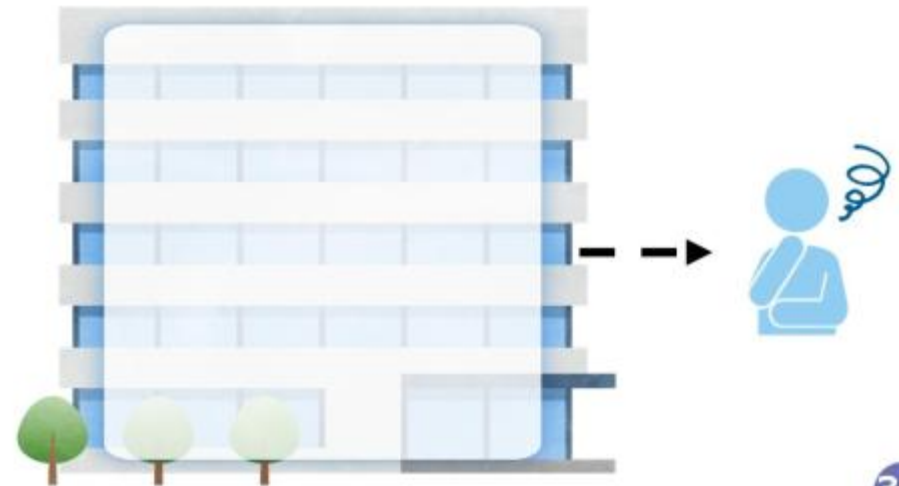


均等法第9条第3項

妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

「妊娠したなら、他の人を雇うから解雇する」

「産休を取るなら、次の査定は昇進させない」





禁止されていること

事業主は



を理由として、



してはならない

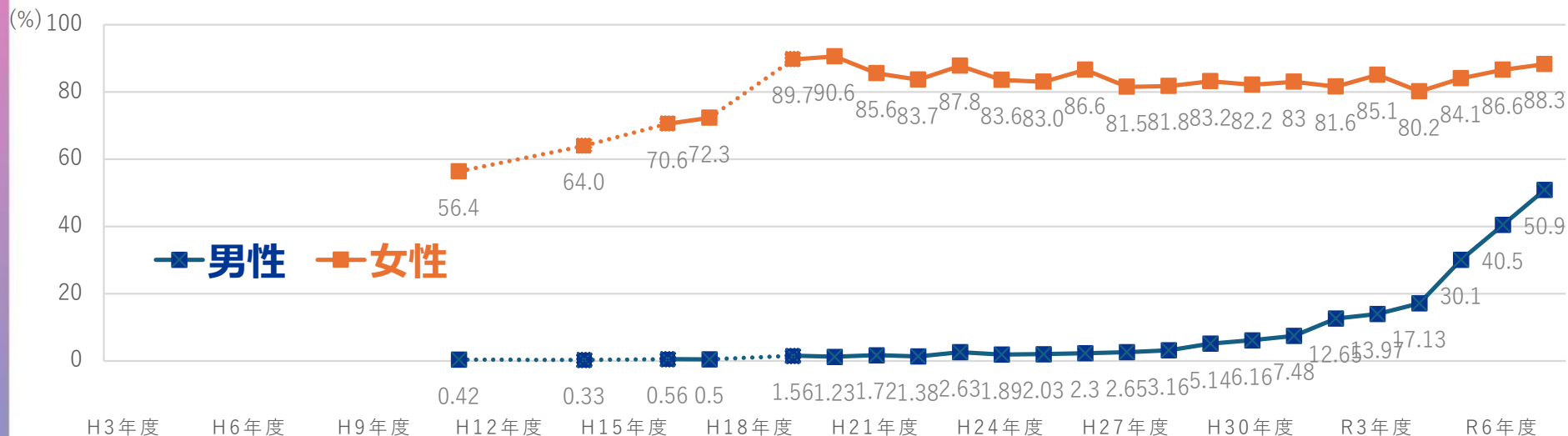
- 
- ・妊娠・出産
 - ・産前産後休業
 - ・育児・介護休業
 - ・育児短時間勤務
等々

- 
- ・解雇・雇止め
 - ・降格
 - ・減給
 - ・不利益な賞与算定
 - ・不利益な配置変更
等々



理解の力ギ

育児休業取得率の推移



平成3年
育児休業法
成立

平成13年
育休を
理由とする
不利益取扱

平成19年
妊娠出産を
理由とする
不利益取扱

平成29年
ハラスメン
ト対策

令和4年 10月
産後パパ
育休

令和7年 10月
小学校入学
までの措置

平成7年
すべての
事業所で
育休OK

平成17年
有期契約
労働者も
対象に

平成22年
パパ・ママ
育休プラス

令和4年 4月
個別周知
意向確認

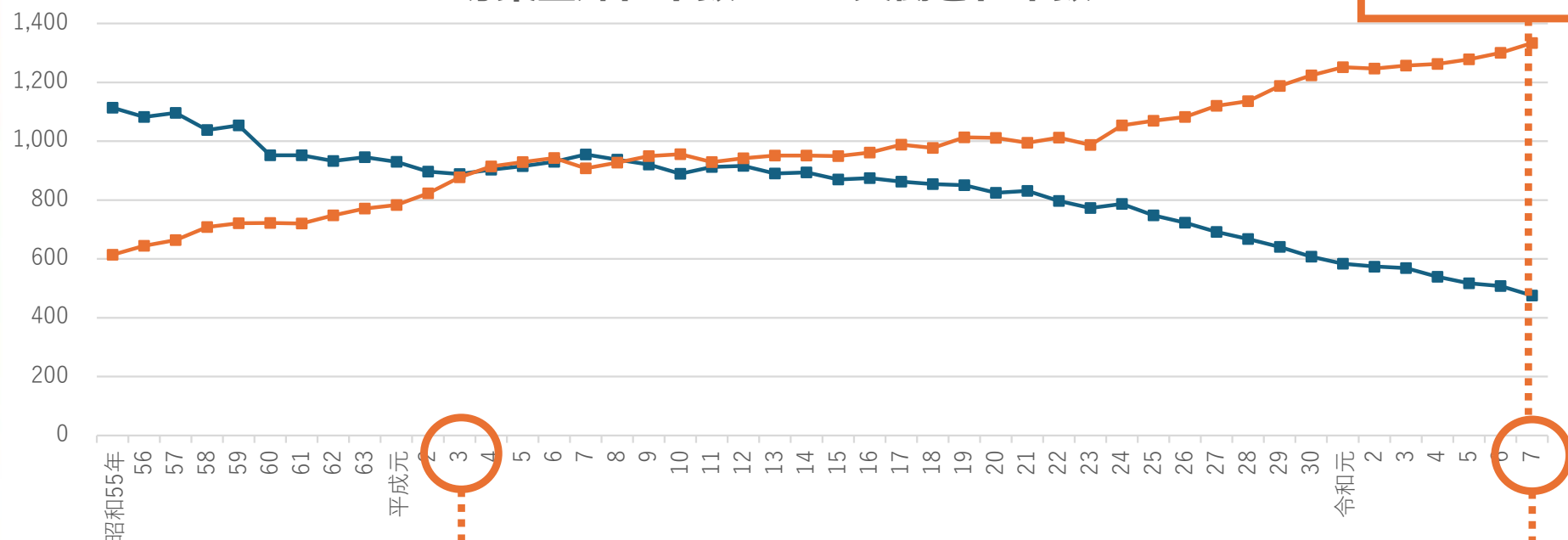
令和7年 4月
子の看護等
休暇
対象拡大



「おいかっこ」



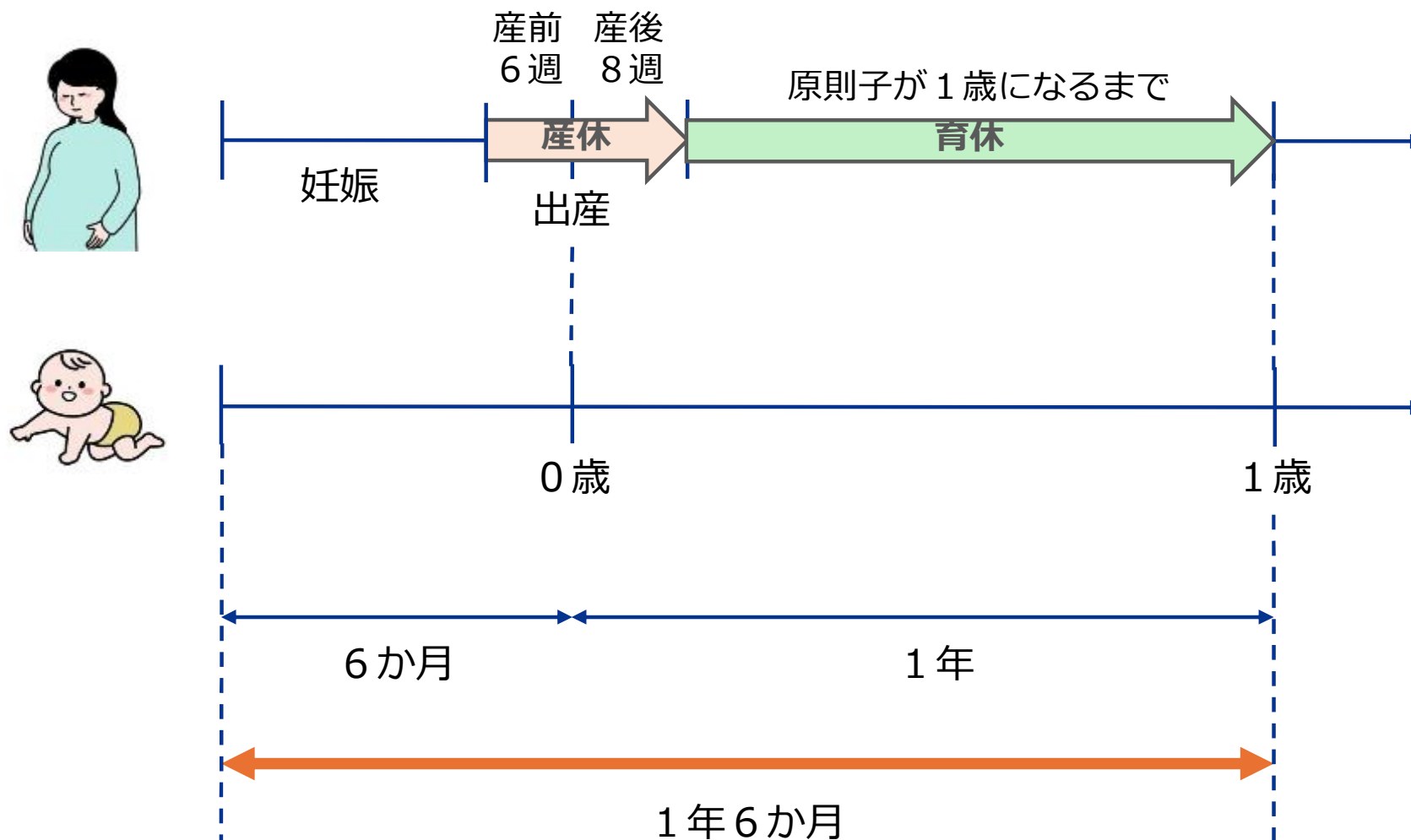
■ 専業主婦世帯数 ■ 共働き世帯数





共働き・共育て

女性の場合





お金のこと

収入

	産 休	育児休業
賃金	法律上の定め無し (無給の場合も)	法律上の定め無し (無給の場合も)
手当・給付	「出産手当金」(健保) 賃金の2/3相当	「育児休業給付」(ハローワーク) 最初の180日…賃金の67% それ以降…賃金の50%

支出

	産 休	育児休業
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの

+ 出生後休業支援給付金

お金のため？

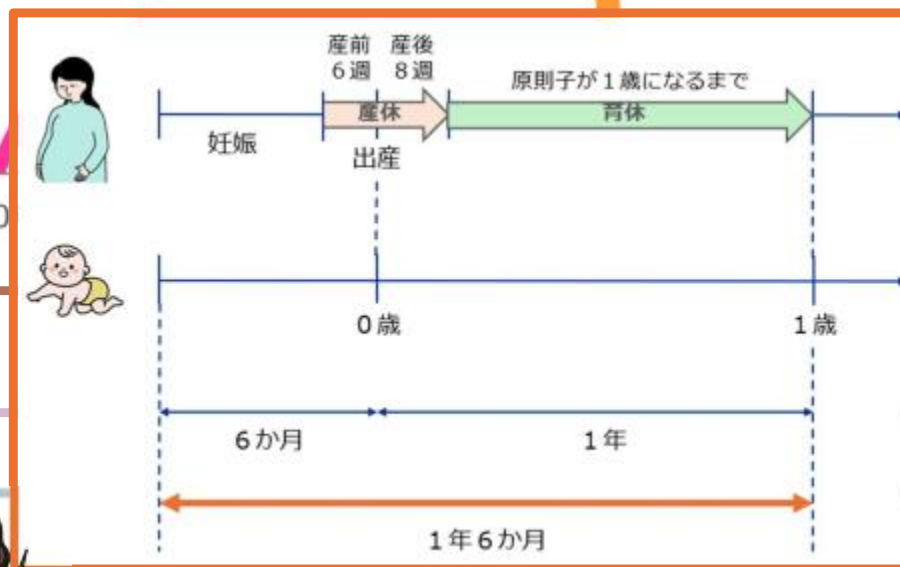
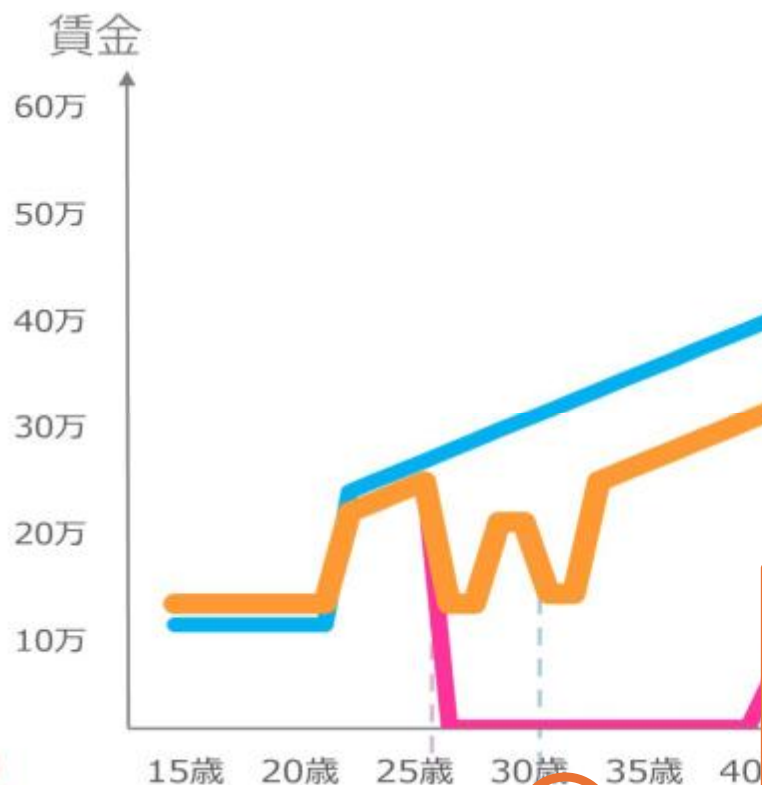


手取り10割





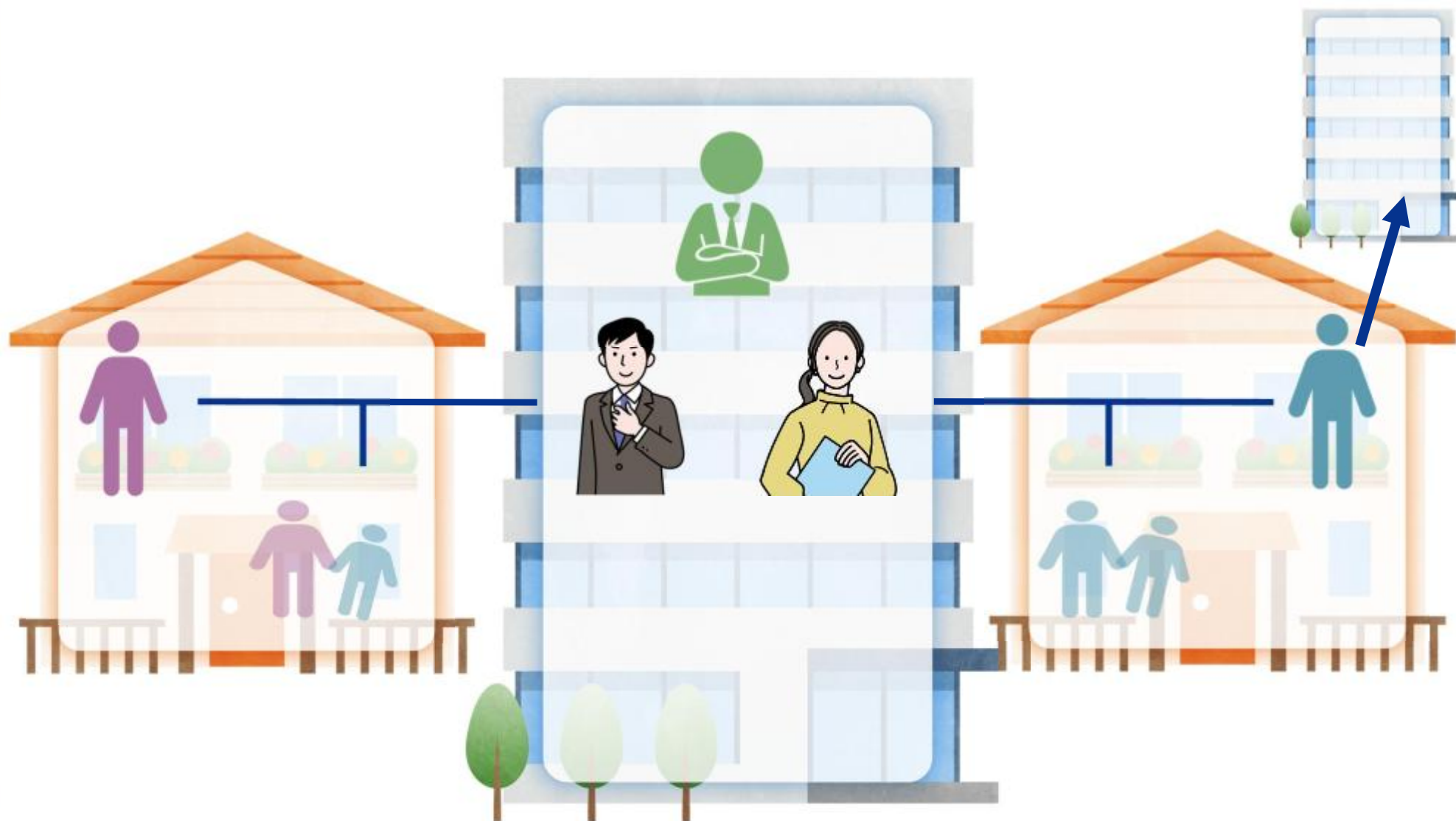
いえいえ…



たった1年6か月！

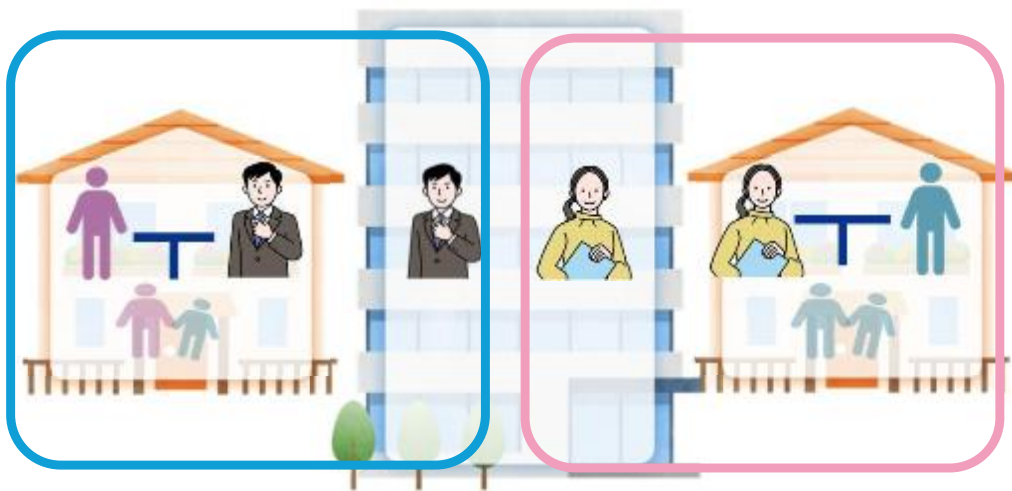


男性の育休





どっちも！



1947年
職業選択の自由
(日本国憲法)
男女同一賃金
(労働基準法第4条)



1972年
勤労婦人福祉法



1969年

1986年
男女雇用機会均等法



育児休業法



セクハラ



次世代法

女活法



就活
セクハラ

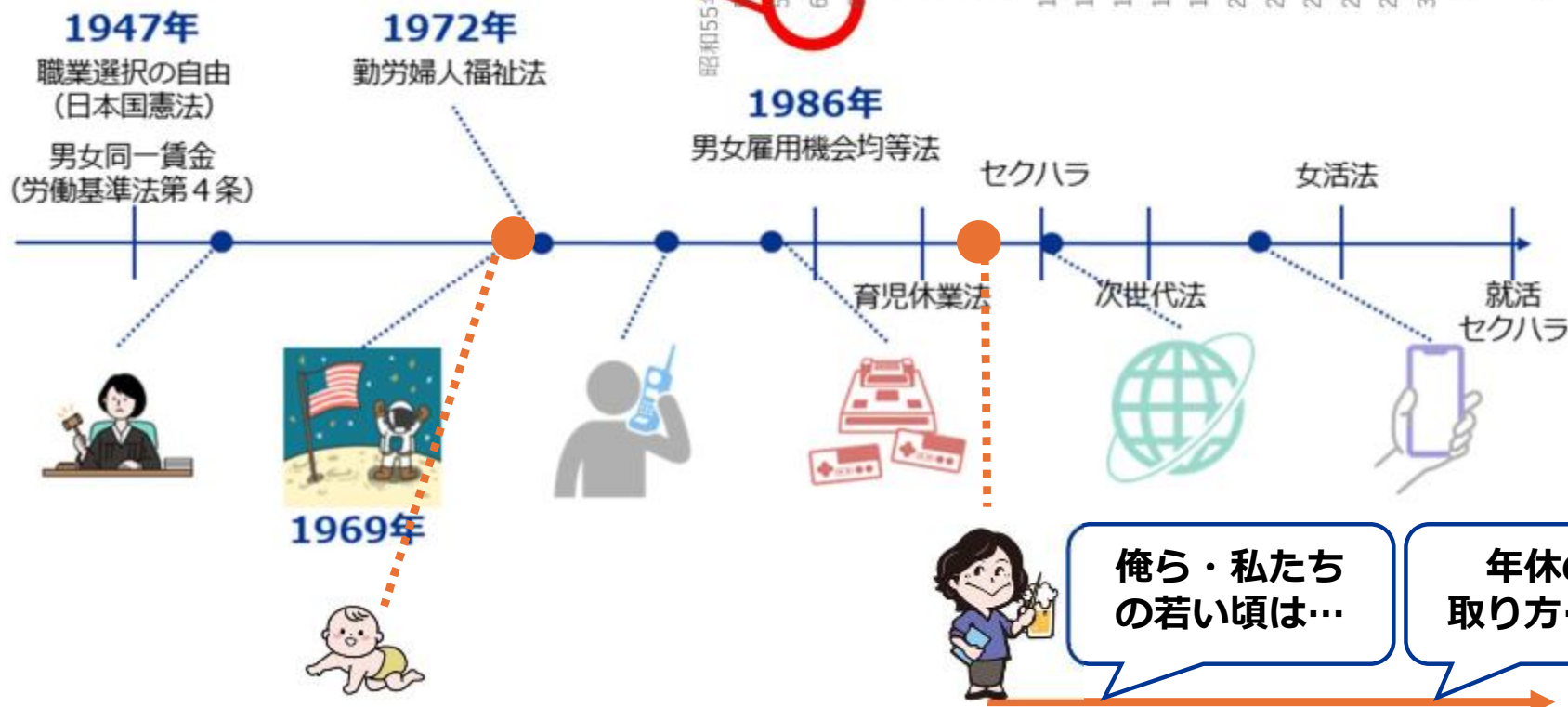
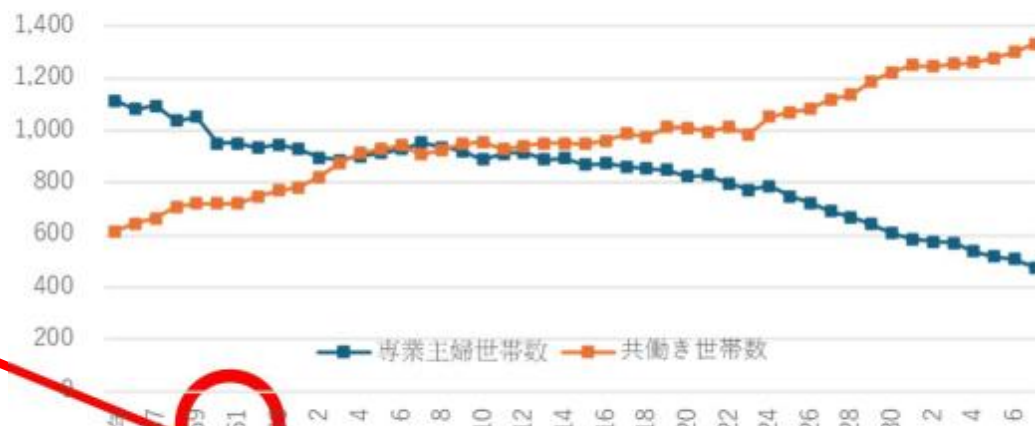
2026年



おともつらいよ…？

昭和61年

専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移





企業に求められること

指針

あらかじめ

1. ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- 2-1. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発（カスハラ以外）
- 2-2. カスタマーハラスメントへの対処の内容の周知・啓発（カスハラのみ）
3. 求職活動等に関するルール of 明確化と周知・啓発（就活セクハラのみ）
4. 相談窓口の設置

相談があったら

5. 相談に対する適切な対応
6. 事実関係の迅速かつ正確な確認
7. 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
8. 行為者に対する適正な措置の実施（カスハラ以外）
9. 再発防止措置の実施

その他

10. 対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置（カスハラのみ）
11. 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
12. 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発
13. 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置
（妊娠出産、育児介護ハラのみ）



お金のこと

労働者

収入

	産 休	育児休業
賃金	法律上の定め無し (無給の場合も)	法律上の定め無し (無給の場合も)
手当・給付	「出産手当金」(健保) 賃金の2/3相当	「育児休業給付」(ハローワーク) 最初の180日…賃金の67% それ以降…賃金の50%

支出

	産 休	育児休業
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの

事業主

支出

	産 休	育児休業
賃金	賃金の支払い義務は無い (無給可)	賃金の支払い義務は無い (無給可)
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合	無給の場合
労災保険料	保険料は発生しない	保険料は発生しない

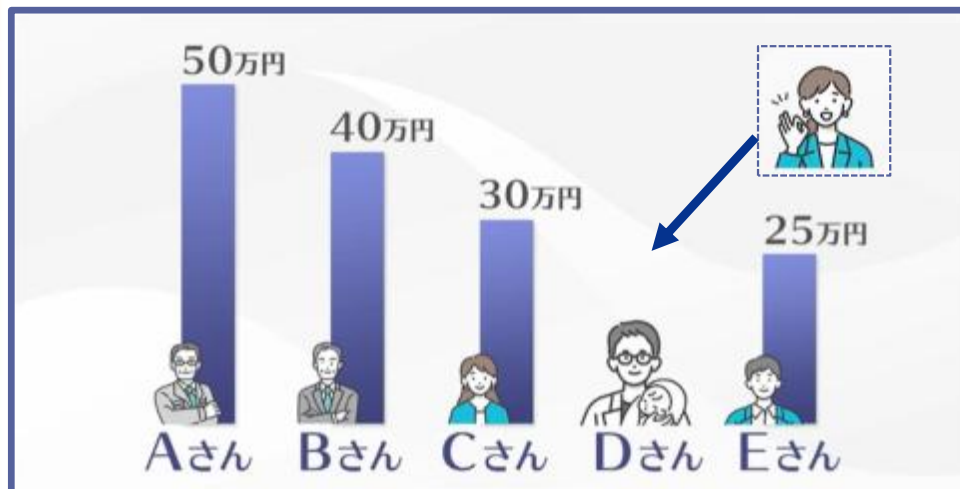


浮いた人件費を…

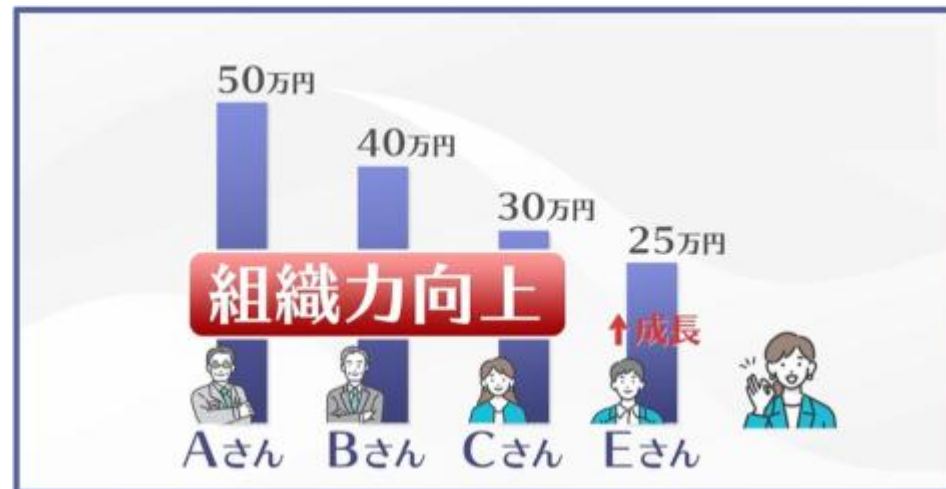
月給30万円のDさんが1か月育休



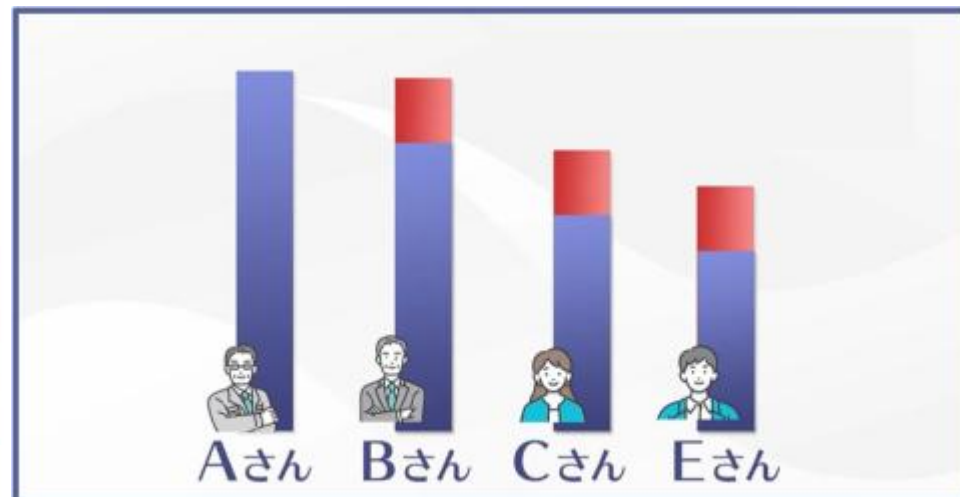
【1】



【2】



【3】



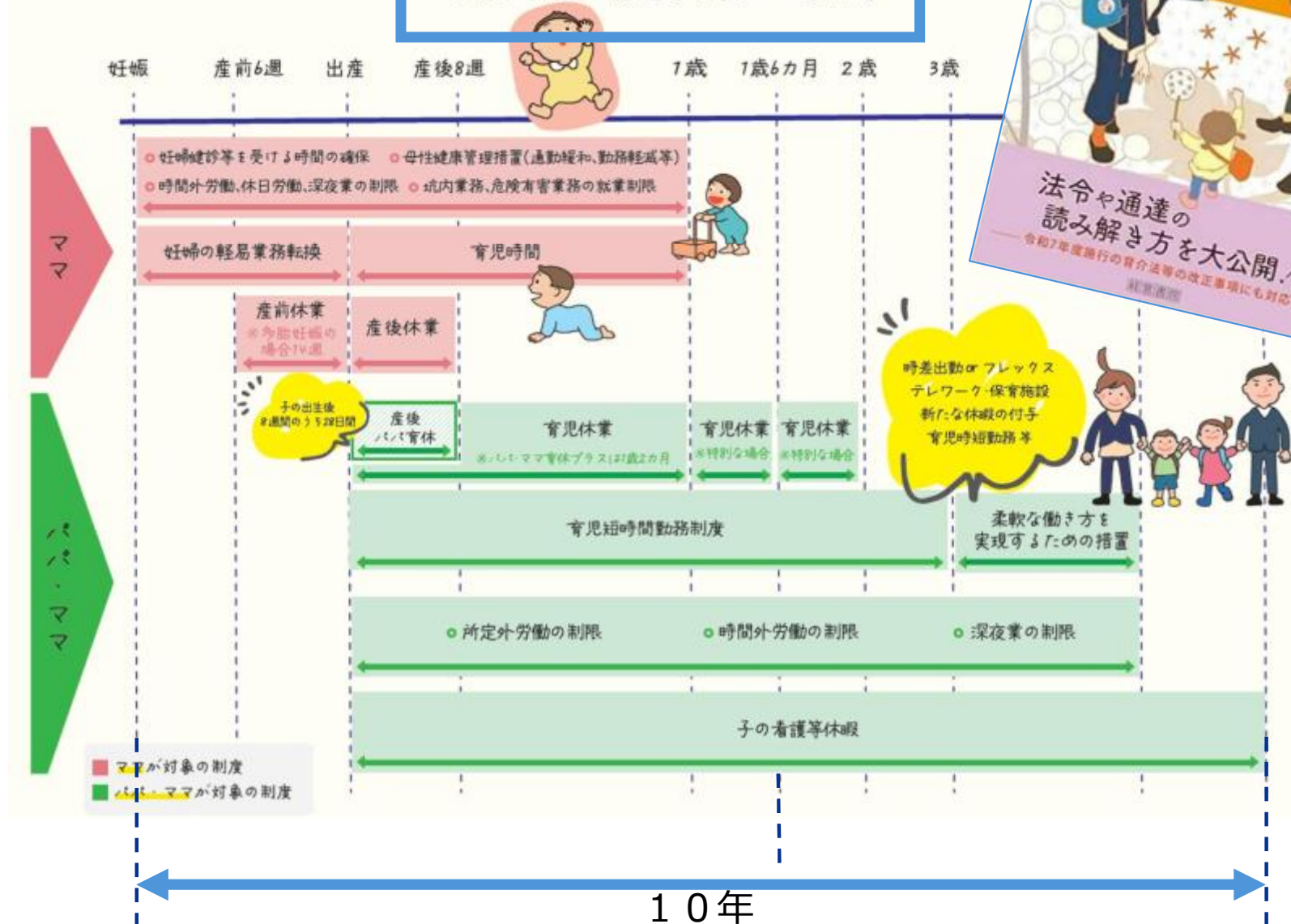
【4】





育児は続く…♪

「妊娠・出産・育児」年表 全体像



10年



セクハラ



就活
セクハラ



妊娠出産、
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ

条文

労働施策総合推進法 第31条

事業主は、

パワハラ

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って、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。

パワハラとは

身体的な攻撃
(暴行・傷害)

精神的な攻撃
(脅迫・名誉棄損・侮辱・
ひどい暴言)

人間関係からの
切り離し
(隔離・仲間外し・無視)

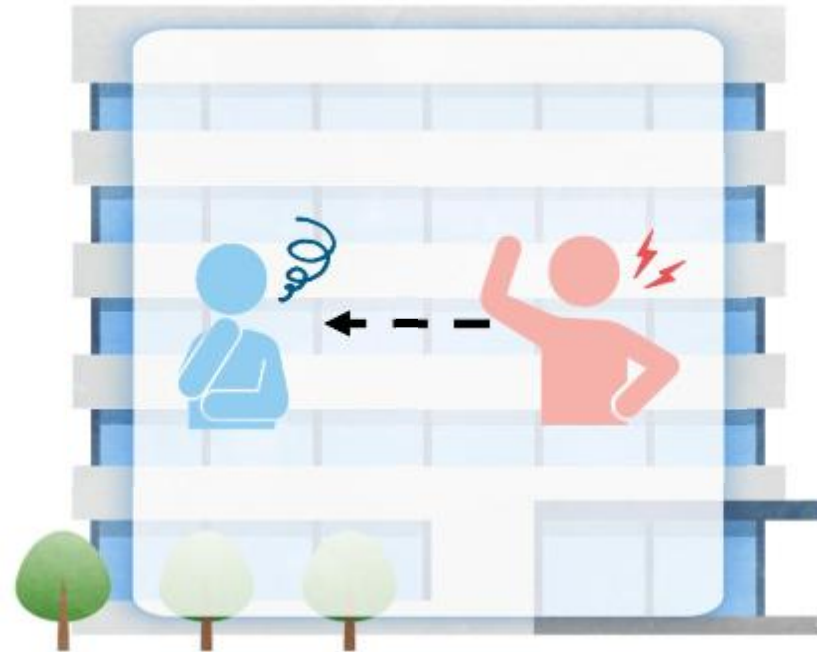
6類型
優越的な関係を背景
として行われたもの
であることが前提

過大な要求
(業務遂行上明らかに不要
なことや遂行不可能なこと
の強制・仕事の妨害)

過小な要求
(業務上の合理性なく能力
や経験とかけ離れた程度の
低い仕事を命じることや仕
事を与えないこと)

個の侵害
(私的なことに過度に立ち
入ること)

対象範囲





セクハラ



就活
セクハラ



妊娠出産、
育児介護ハラ



パワハラ



カスハラ

条文

労働施策総合推進法 第33条

カスハラ

事業主は、

- ・ 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
- ・ その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、
労働者の就業環境を害する当該顧客等言動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

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。**

カスハラとは

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3つの要素を全て満たすもの**をいいます。

顧客等

- ・ 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

カスハラとは

典型的な例

(1) 言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの

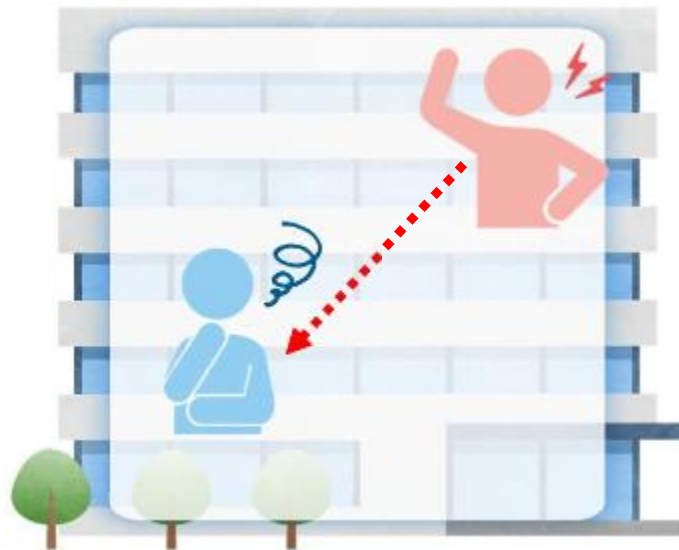
- ① そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ② 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ③ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ④ 不当な損害賠償要求

(2) 手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの

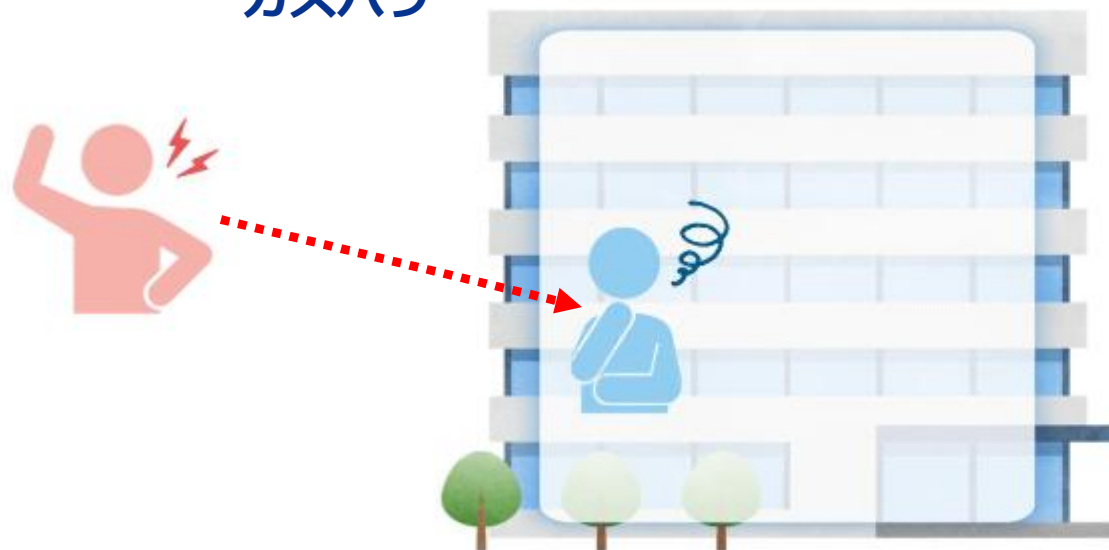
- ① 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ③ 威圧的な言動
- ④ 継続的、執拗な言動
- ⑤ 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

対象範囲

パワハラ



カスハラ



法違反とならないためには…

「カスハラ」を追加

－ ハラスメントの防止に関する規定 －

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント(以下「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、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

(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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護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、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って、業務上の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、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必要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ジェンダーアイデンティティの状況にかかわらず、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。

実効性ある防止対策



検索ワード  文字サイズの変更  標準 大 特大

対策で知る



他の企業はどうしてる？





業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援





職場のハラスメント対策コラム





カスタマーハラスメント防止対策企業事例





ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

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

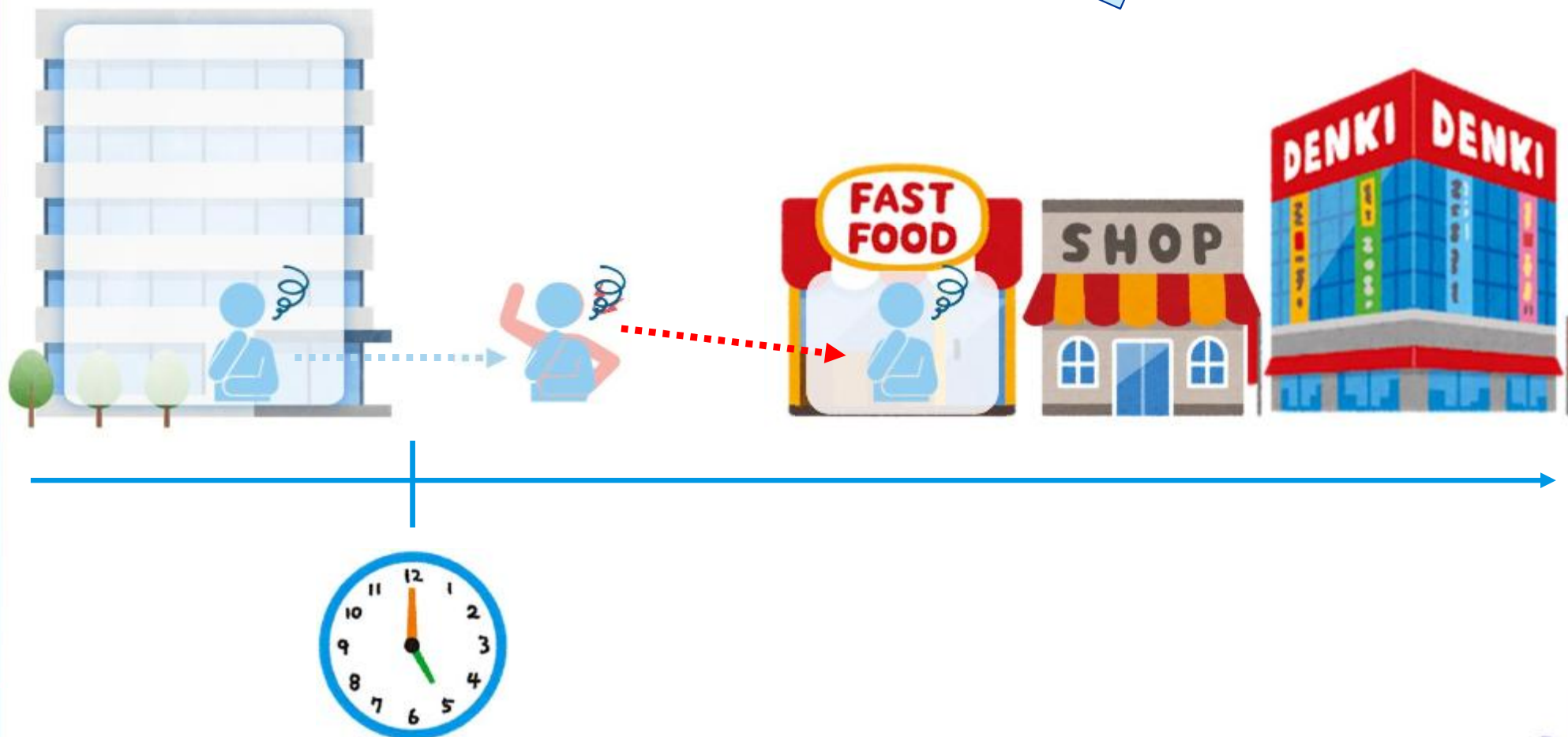
他社事例

担当部署の 明確化	役割分担	カスハラ対策 責任者の選定	対応フローの 明確化	社内規定の 整備
従業員研修	対応マニュアル の作成	相談窓口の 設置	法的措置の 検討	警察や弁護士 への相談
内容の記録 ・社内共有	顧客への 周知	顧客からの 意見収集	名札の変更 ・廃止	電話の録音
防犯カメラに よる録画	対面窓口の 録音	電話の 音声認識・ テキスト化	判断基準の 具体化	複数人対応
従業員への ケア	担当者による 現場巡回	レシートへの 名前掲載廃止	従業員 アンケート	



顧客への周知 … ポスター！

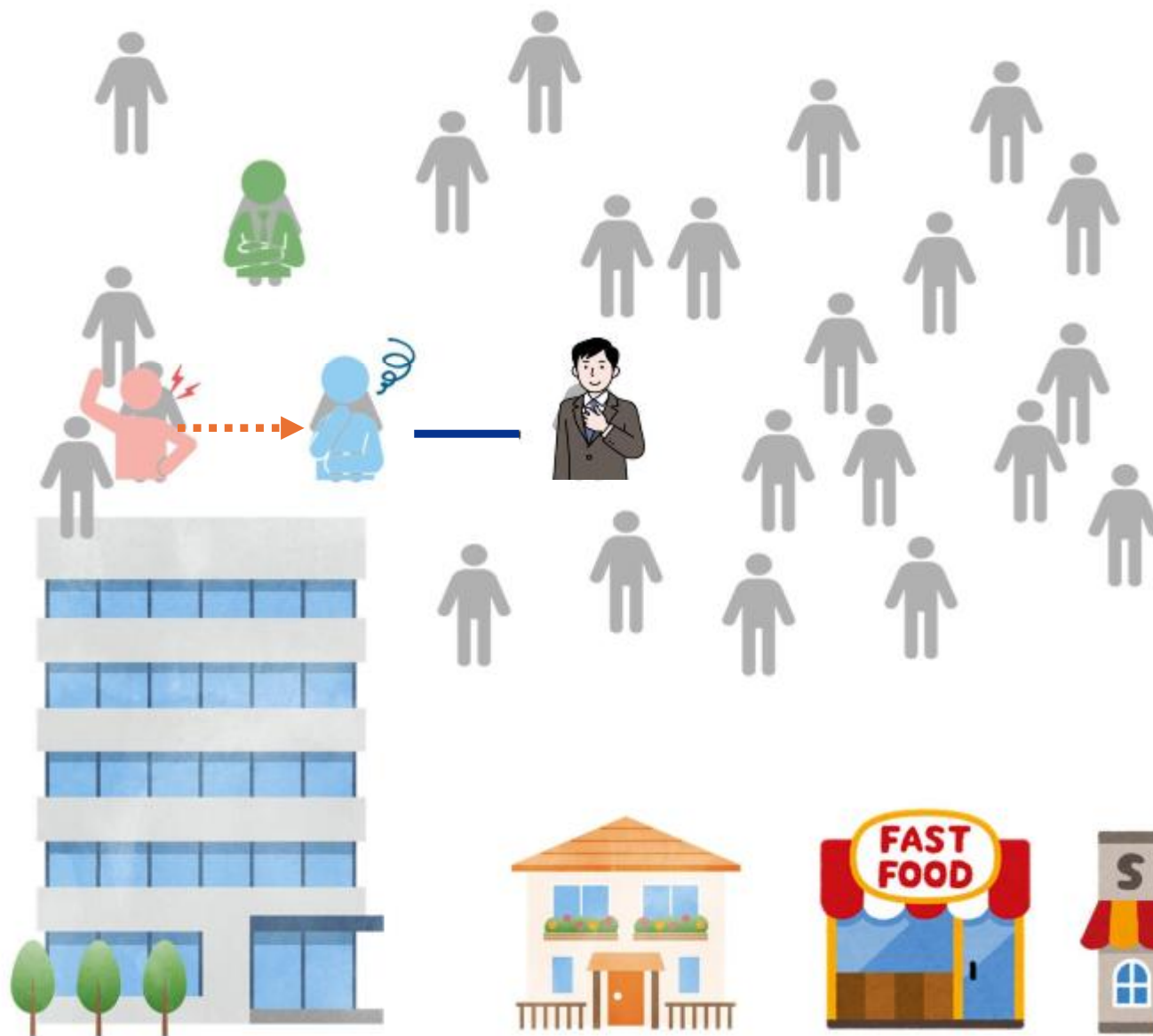
なぜ、オリジナルポスターを作ったのか





見る角度によって…

「にっこり」の連鎖



2026年10月1日から カスハラ対策が義務に!

厚生労働省 茨城労働局



詳しくはこちら



は、国の指針に沿って対応します。

茨城労働局では、事業主のみなさまの取組を支援するため、 カスタマーハラスメント対策ポスターを 作成いたしました!

令和8年10月1日より、カスタマーハラスメント対策が
事業主の義務となります。

一方で、お客様等に対して「その行為はおやめく
ださい」と事業所から直接お伝えすることは難しい
場合もあるかと思われます。

事業所として伝えづらい内容について、ポスターを
通じて周知いただく一助となりましたら幸いです。

ポスター下部には事業所名をご記入いただけます。

店頭やレジ付近など、
お客様の目に留まりやすい場所に掲示して
ご活用ください。



● カスハラ対策が義務に!

・令和8年10月1日より、カスタマー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。

・職場におけるカスタマーハラスメントとは、

- ① 顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の事業主の行う事業に関係を有する者が行う
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ④ ①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

お問い合わせ 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295

本ポスターは、茨城労働局ホームページからダウンロードしてご利用いただけます▶





まとめ…ハラスメント

1947年

職業選択の自由
(日本国憲法)

男女同一賃金
(労働基準法第4条)



1972年

勤労婦人福祉法



1969年

1986年

男女雇用機会均等法



1999年

セクハラ

育児休業法



次世代法



女活法

now

就活
セクハラ



80年

27年



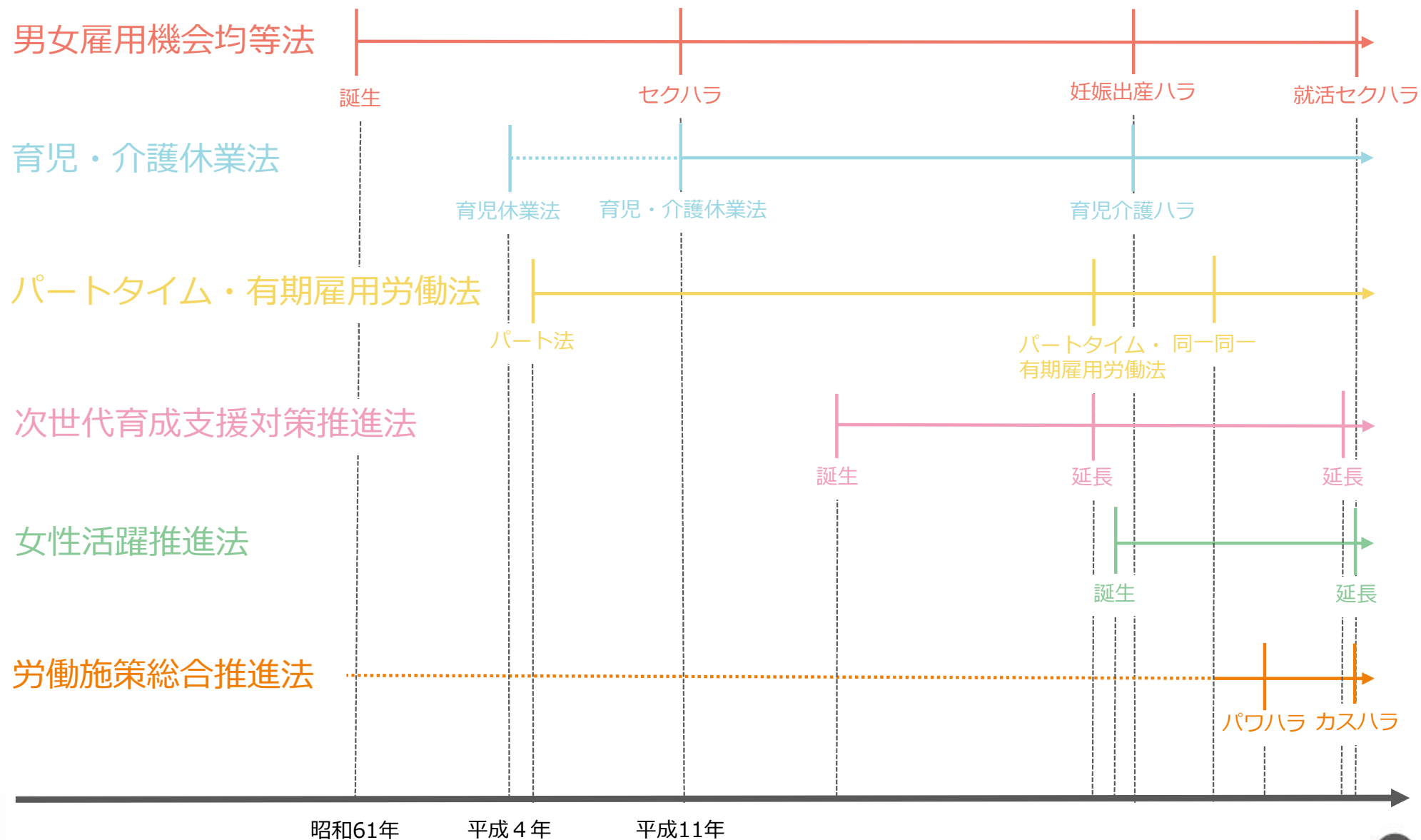
婦人少年室… …雇用**環境**・均等室





第 2 部 法改正の最新情報（まとめ）

改正の多い法律たち



この中から…

育児・介護休業法

公表の義務

同一労働同一賃金



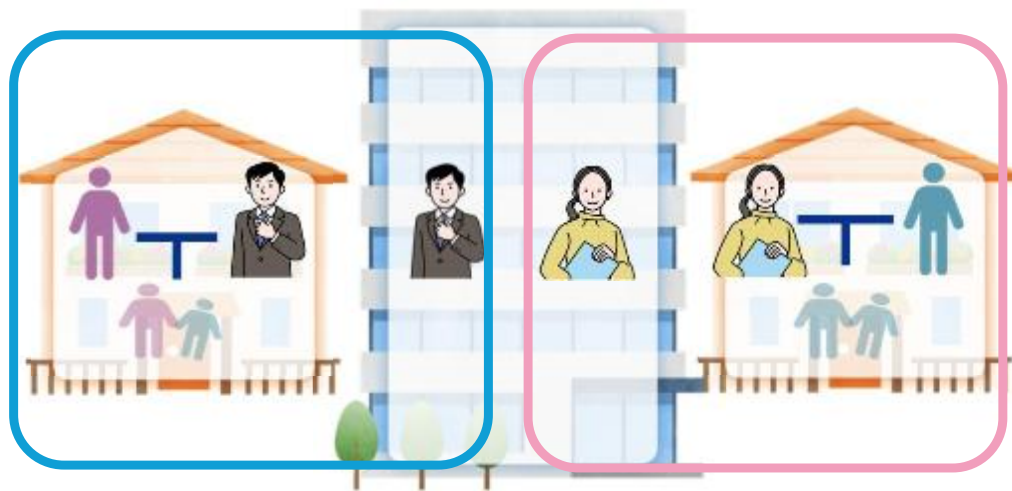
育児・介護休業法

公表の義務

同一労働同一賃金



なぜ、改正が多いのか



1947年
職業選択の自由
(日本国憲法)
男女同一賃金
(労働基準法第4条)



1972年
勤労婦人福祉法



1969年

1986年
男女雇用機会均等法



育児休業法



セクハラ



次世代法

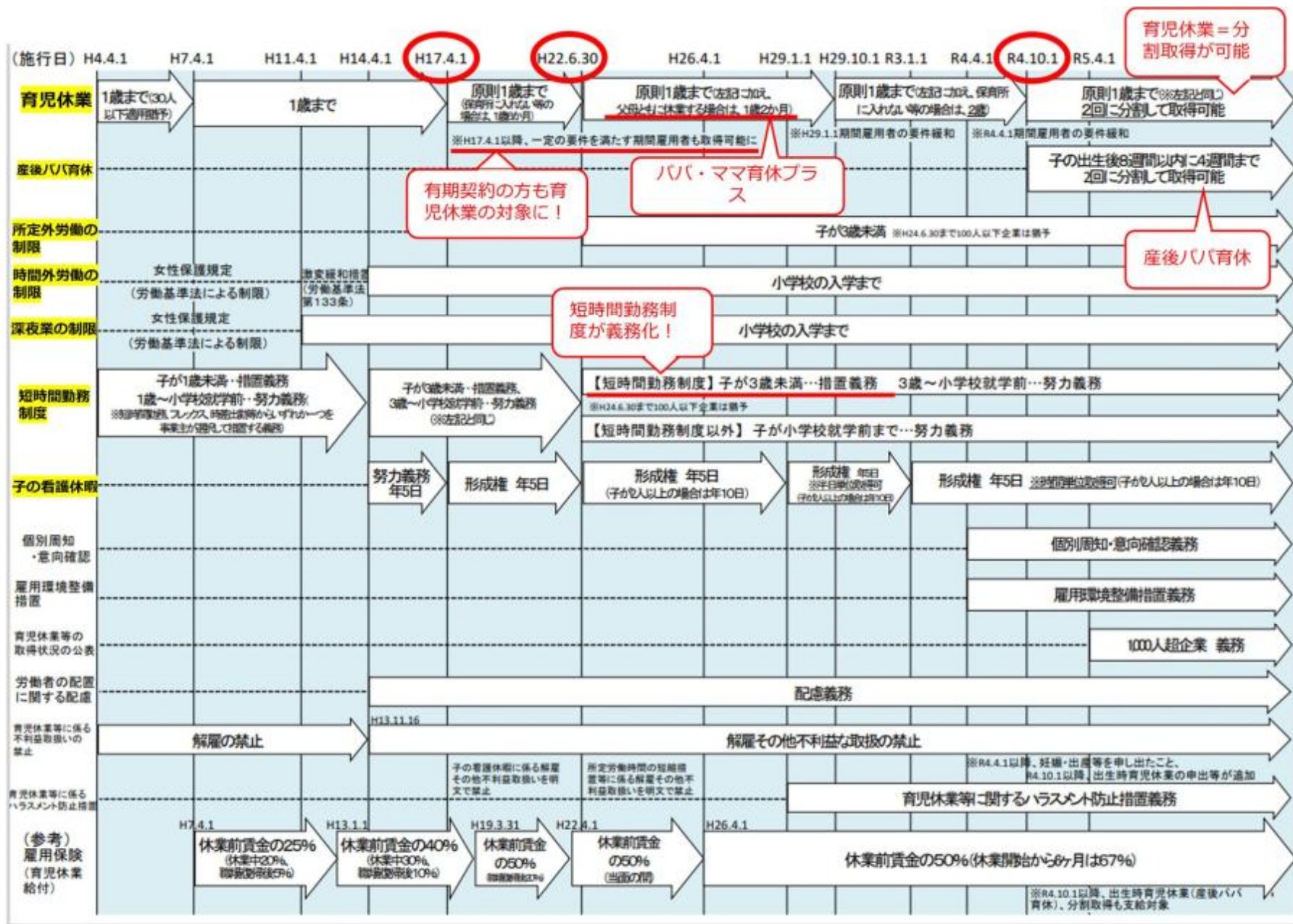
女活法



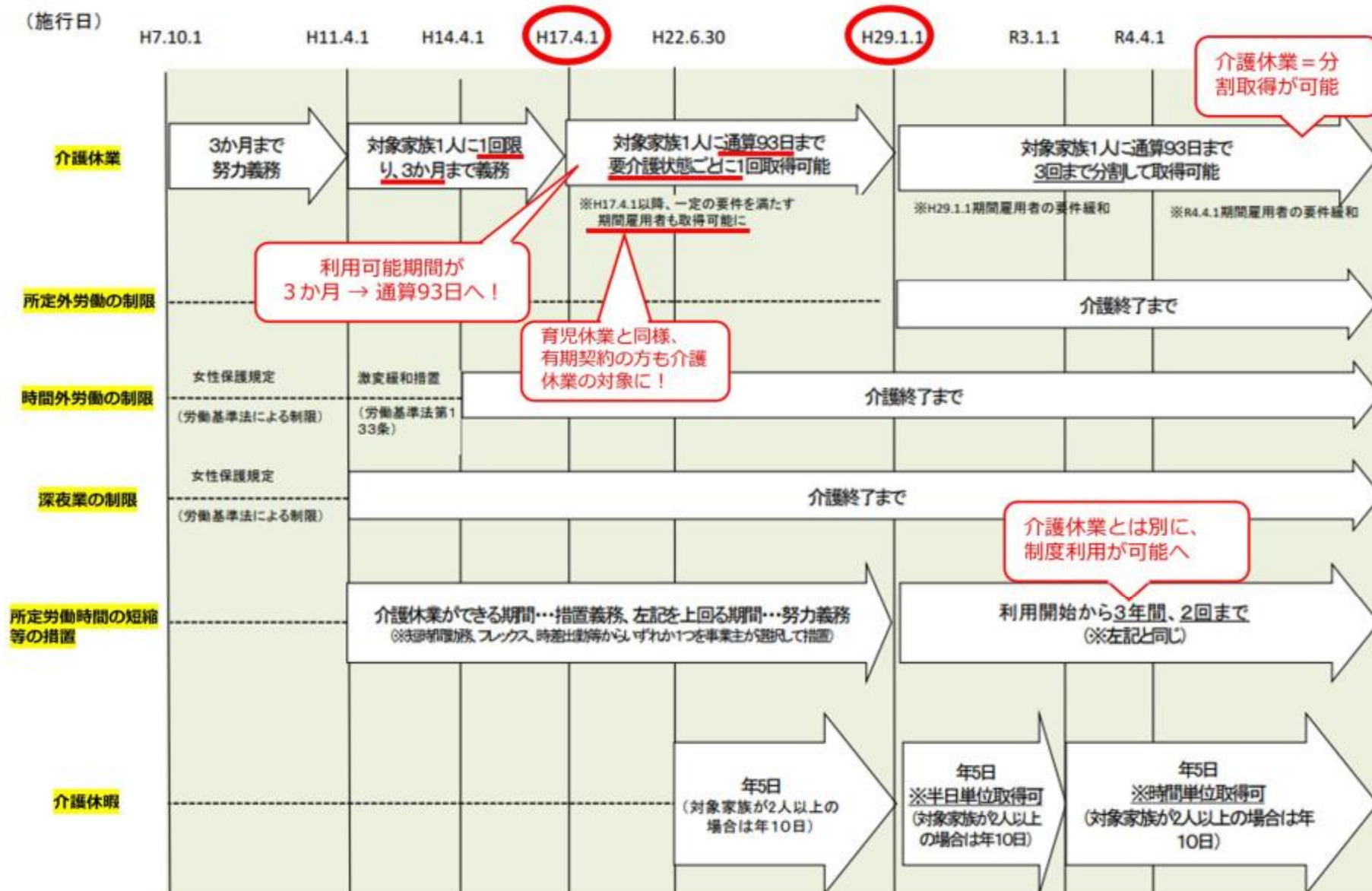
就活
セクハラ

2026年

歴史（育児）



歴史（介護）



規定をチェック！

茨城労働局YouTubeチャンネル



@茨城労働局-r2m・チャンネル登録者数 44人・19本の動画

このチャンネルの詳細.さらに表示

チャンネル登録

改正法 説明会



改正女性活躍推進法
ハラスメント
カスハラ・就活セクハラ
育児・介護 規定チェック

21:53

改正女性活躍推進法等説明会（育児・介護 規定チェック）

育児・介護休業等に関する 規則の規定例

〔簡易版〕

（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

また、育児・介護休業（第1条）育児休業等（第2条）、子の看護等（第3条）、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置（臨時労働時間制度）、出勤し難き方を要請するための措置については、就業規則等に規定を定めておく必要があります。

このリーフレットでは、育児・介護休業法に定められた規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参照して、適切な就業規則の整備を進めてください。

<https://www.kila.go.jp/ctf/kenkaku/toukei/kenku/0000100001.html>



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン

厚生労働省
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

<https://www.youtube.com/watch?v=WwTTK9NRRM8>

項目

<育児関連制度>

育児休業

出生時育児休業（産後パパ育休）

子の看護等休暇

育児のための所定外労働の制限

育児のための時間外労働の制限

育児のための深夜業の制限

育児短時間勤務（3歳未満）

柔軟な働き方を実現するための措置

<介護関連制度>

介護休業

介護休暇

介護のための所定外労働の制限

介護のための時間外労働の制限

介護のための深夜業の制限

介護短時間勤務

第1条 育児休業

第2条 出生時育児休業（産後パパ育休）

第3条 介護休業

第4条 子の看護等休暇

第5条 介護休暇

第6条 育児・介護のための所定外労働の制限

第7条 育児・介護のための時間外労働の制限

第8条 育児・介護のための深夜業の制限

第9条 育児短時間勤務（3歳未満）

第10条 柔軟な働き方を実現するための措置

第11条 介護短時間勤務

第3条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、**通算93日までの範囲内で3回を上限として**介護休業をすることができる。ただし、**有期雇用従業員**にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

入社1年未満の有期雇用者も取得出来るか？

ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- 1 ~~入社1年以上であること~~
- 2 介護休業開始予定日～（略）～更新されないことが明らかでないこと

介護短時間勤務等とは別に、
通算93日まで・3回に分けて分割取得出来るか？

- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

同居・扶養要件は廃止

- 3 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

~~配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫~~

公表の義務

育児・介護休業法

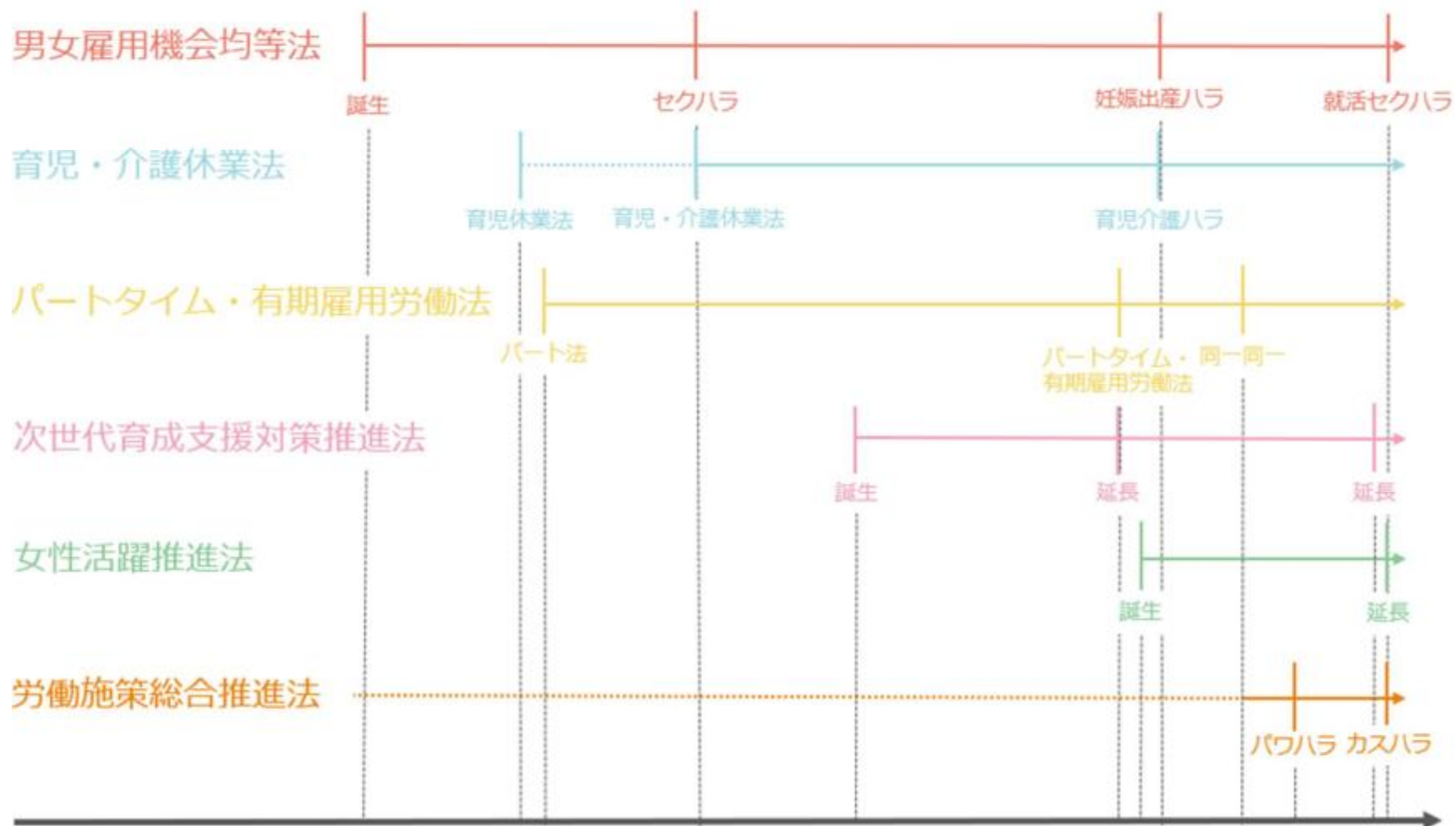
同一労働同一賃金



目的



見える化





まとめてみました！

公表項目	常用労働者数※		
	～100人	101～300人	301人～
① 女性の活躍に関する情報公表	☒ 努力義務	☒ 義務	☒ 義務
② 育児休業の取得状況の公表	☒ 努力義務	☒ 努力義務	☒ 義務
③ (女性活躍推進法) 一般事業主行動計画の策定・公表・届出	☒ 努力義務	☒ 義務	☒ 義務
④ (次世代育成支援対策推進法) 一般事業主行動計画の策定・公表・届出	☒ 努力義務	☒ 義務	☒ 義務

※常用労働者（常時雇用する労働者）

正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する者も含む。

①期間の定めなく雇用されているもの

②一定期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

①女性の活躍に関する情報公表

公表項目 \ 常用労働者数	~100人	101~300人	301人~
男女間賃金差異	☒	☒ R8.4月以降、最初に終了する事業年度の実績から適用	☒
女性管理職比率	☒	☒ R8.4月以降、最初に終了する事業年度の実績から適用	☒ R8.4月以降、最初に終了する事業年度の実績から適用
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 (計7項目)	☒	☒	☒ 1項目以上
職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 (計7項目)	☒	☒ いずれか1項目以上	☒ 1項目以上

②育児休業の取得状況の公表

常用労働者数 公表項目	~100人	101~300人	301人~
男性労働者の 育児休業等の取得割合	☒	☒	☒ いずれか1項目
男性労働者の 育児休業等と育児目的休暇の 取得割合	☒	☒	



<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

③一般事業主行動計画の策定・公表・届出（女性活躍推進法）

常用労働者数 公表項目		~100人	101~300人	301人~
	策定・公表・届出	☒	☒	☒
	1つ以上の数値目標	☒	☒	
	女性労働者に対する 職業生活に関する機会の 提供（計16項目）	☒	☒	☒ 1項目以上の 数値目標
	職業生活と家庭生活との 両立に資する雇用環境の 整備（計8項目）	☒	☒	☒ 1項目以上の 数値目標

④一般事業主行動計画の策定・公表・届出（次世代育成支援対策推進法）

常用労働者数 公表項目		~100人	101~300人	301人~
策定・公表・届出		☒	☒	☒
育児休業等の取得状況		☒	☒ 数値目標	☒ 数値目標
労働時間の状況		☒	☒ 数値目標	☒ 数値目標



<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

公表時期

事業年度4/1～3/31、行動計画4/1策定企業の場合

		4/1	6/30			3/31
女性の活躍に関する情報の公表	男女間賃金差異 女性管理職比率	事業年度終了後 おおむね 3か月以内				
	男女間賃金差異 女性管理職比率 以外	おおむね年1回以上更新				
育児休業の取得状況の公表		事業年度終了後 おおむね 3か月以内				
一般事業主行動計画の 策定・公表・届出		策定後 すみやかに 公表・届出				

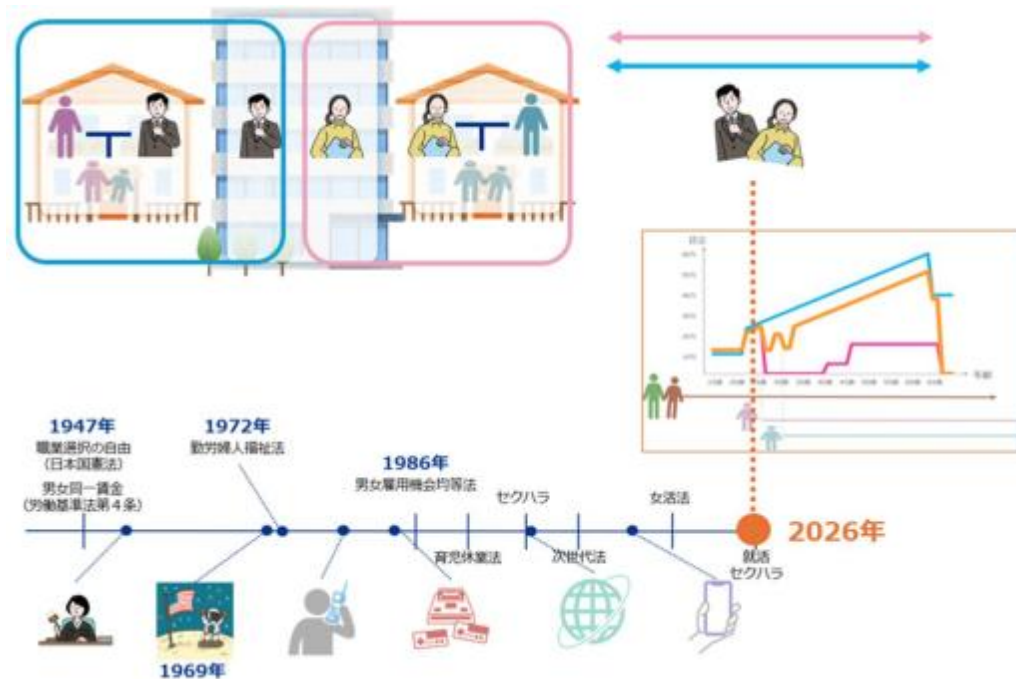
育児・介護休業法

公表の義務

同一労働同一賃金



同一労働同一賃金とは…



1. 労働条件の文書交付

2. 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）

3. 正社員への転換の推進

改正内容については…

雇用形態による
待遇の差に、
疑問を感じている方へ

**同一労働同一賃金の
ルールが改正されました**



詳細はこちら▶

改正ポイントは3つ！

1. 雇い入れ時の労働条件明示事項の追加
2. 待遇差についての説明方法
3. 同一労働同一賃金ガイドラインの改正

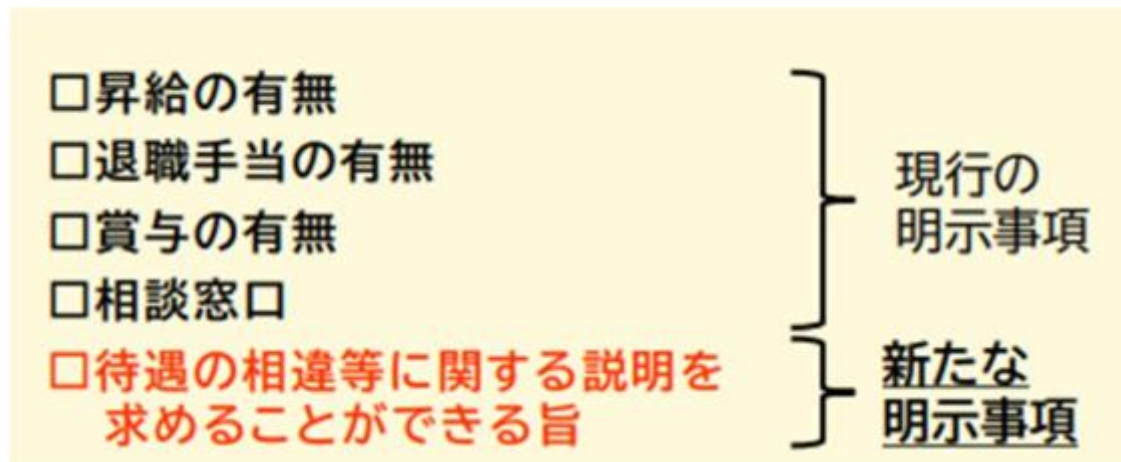


パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

1. 雇い入れ時の労働条件明示事項の追加

☆労働条件通知書に

「**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（義務）



〈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 ）

2. 待遇差についての説明方法

パートタイム・有期雇用労働法（14条－2）

正社員とパートタイム・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らない。



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）

説明方法

- ①資料を活用し、口頭により説明（資料等の交付が望ましい）
- ②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

説明の求めがない場合における周知等（望ましい対応）

- ・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
- ・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

3. 同一労働同一賃金ガイドラインの改正

同一労働同一賃金ガイドライン

○短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）

改正 令和 8 年 4 月 28 日厚生労働省告示第 203 号

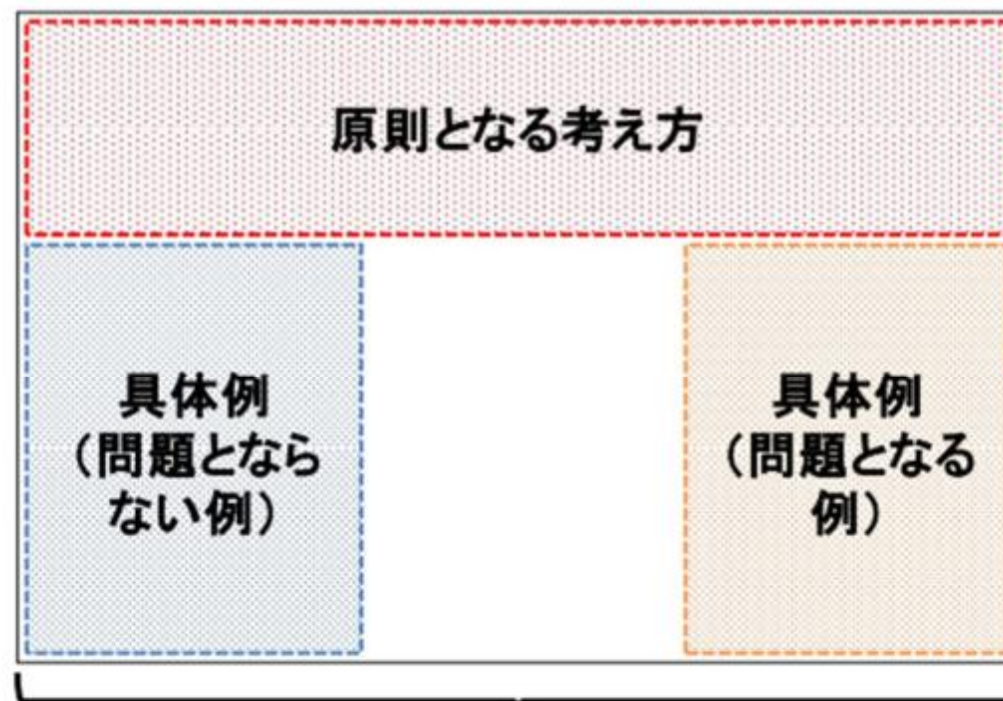
目次

- 第 1 目的
- 第 2 基本的な考え方
- 第 3 短時間・有期雇用労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 退職手当
 - 4 各種手当（退職手当を除く。）
 - 5 福利厚生
 - 6 その他
- 第 4 派遣労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 退職手当
 - 4 各種手当（退職手当を除く。）
 - 5 福利厚生
 - 6 その他
- 第 5 協定対象派遣労働者
 - 1 賃金
 - 2 福利厚生
 - 3 その他
- 第 6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等

第 1 目的

この指針は、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（平成 5 年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第 8 条及び第 9 条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 30 条の 3 及び第 30 条の 4 に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

最高裁判決

		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)
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)
待遇	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	—
	病欠休暇	○	—	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。

改正があったのは…

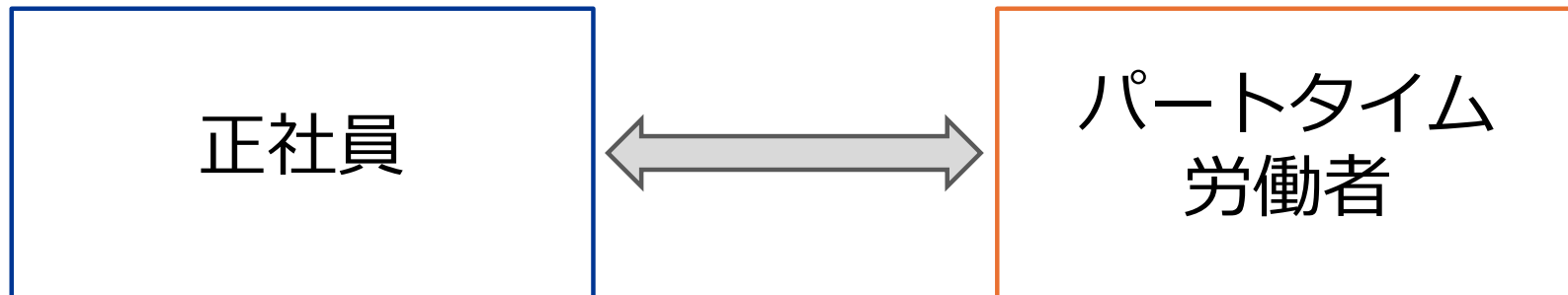
同一労働同一賃金ガイドライン

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

基本給	記載の充実 賞与	NEW 退職手当	役職手当	特殊作業 手当	特殊勤務 手当
精皆勤手当	超勤手当	深夜労働手当 休日労働手当	NEW 無事故手当	通勤手当 出張旅費	NEW 家族手当 扶養手当
NEW 住宅手当 (転居を伴う配置変更の 有無に対応するもの)	食事手当	単身赴任 手当	地域手当	記載の充実 福利厚生 施設	転勤者用 住宅
慶弔休暇	健康診断 (勤務免除、 勤務中に受診する場合 の給与保障)	記載の充実 病気休暇	NEW 夏季冬季 休暇	法定外の休暇 (勤務期間に応じて取得 を認めているもの)	NEW 褒賞 (一定期間勤続した労働 者に付与するもの)
教育訓練	安全管理				



同一労働同一賃金



第8条

全てのパートタイム・有期雇用労働者

不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）

第9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）

全ての待遇について、差別的取扱いを禁止



元祖「同一労働同一賃金」は？

男性



女性



1948年 のポスター
女性労働協会「働く女性の歩み」より



歴史

労働基準法第4条

使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはならない。

均等法

事業主は、労働者の募集…昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。

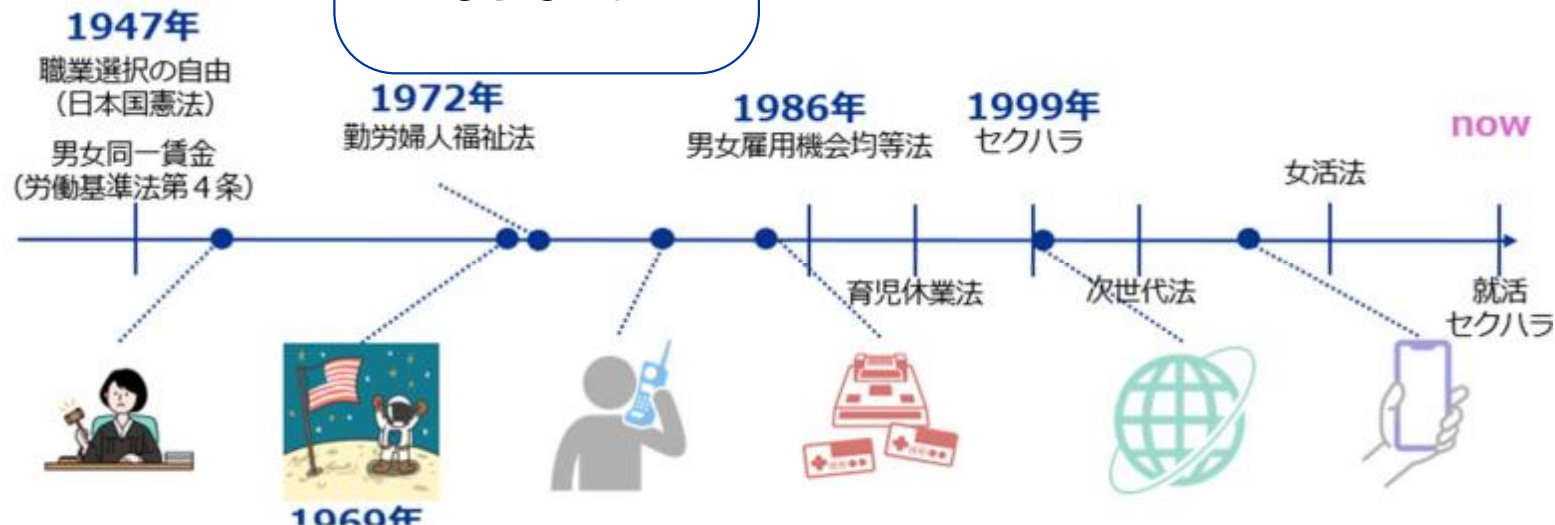
事業主は…性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

均等法

妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

女性活躍推進法

男女間賃金差異、女性管理職比率の公表義務





短時間 = 「パート」だから…？

正社員



パートタイム
労働者



経営戦略として…

同一労働同一賃金ガイドライン

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

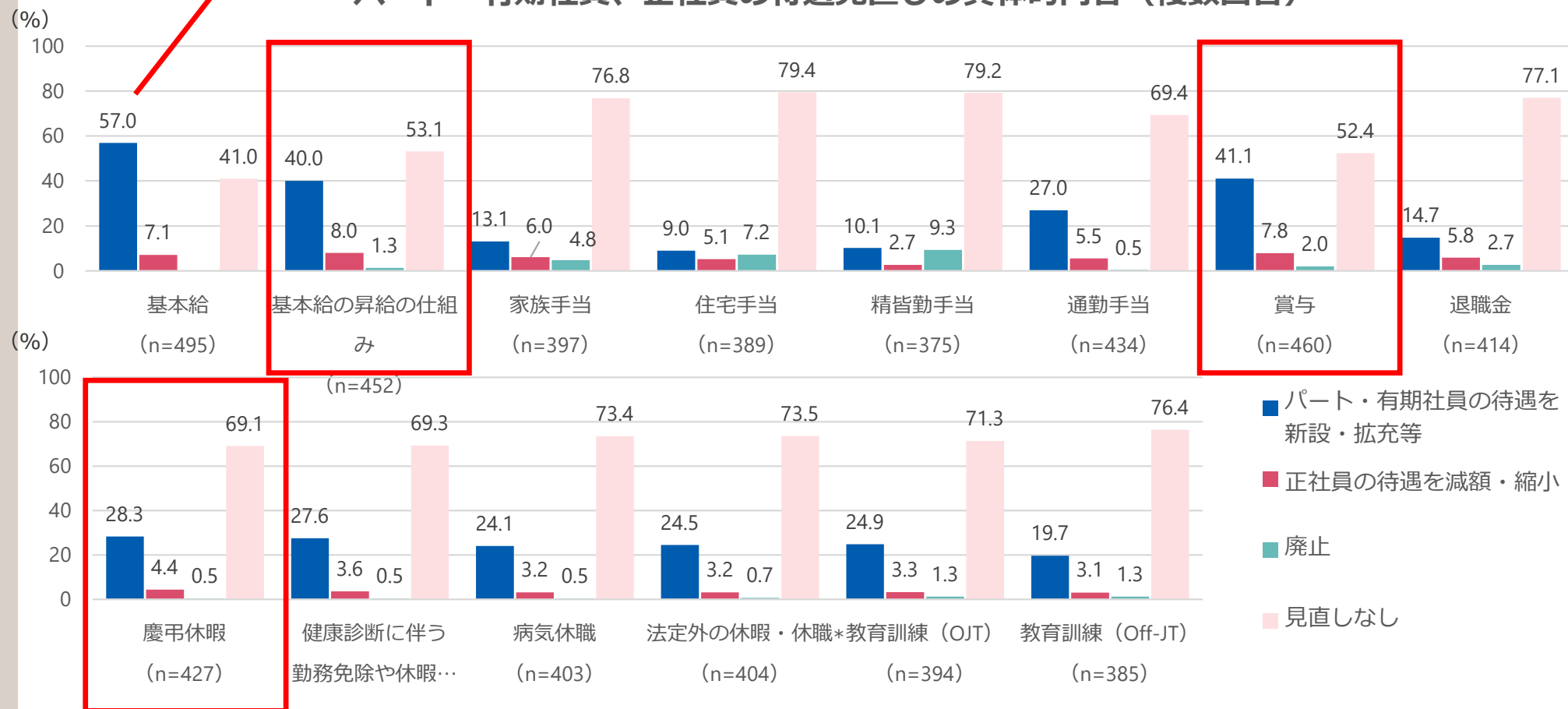
基本給	記載の充実 賞与	NEW 退職手当	役職手当	特殊作業 手当	特殊勤務 手当
精皆勤手当	超勤手当	深夜労働手当 休日労働手当	NEW 無事故手当	通勤手当 出張旅費	NEW 家族手当 扶養手当
NEW 住宅手当 (転居を伴う配置変更の 有無に対応するもの)	食事手当	単身赴任 手当	地域手当	記載の充実 福利厚生 施設	転勤者用 住宅
慶弔休暇	健康診断 (勤務免除、 勤務中に受診する場合 の給与保障)	記載の充実 病気休暇	NEW 夏季冬季 休暇	法定外の休暇 (勤務期間に応じて取得 を認めているもの)	NEW 褒賞 (一定期間勤続した労働 者に付与するもの)
教育訓練	安全管理				

調査結果

パート・有期社員の待遇を
新設・拡充

中小企業

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。

短時間でも魅力的な仕事があったら…

正社員



パートタイム
労働者

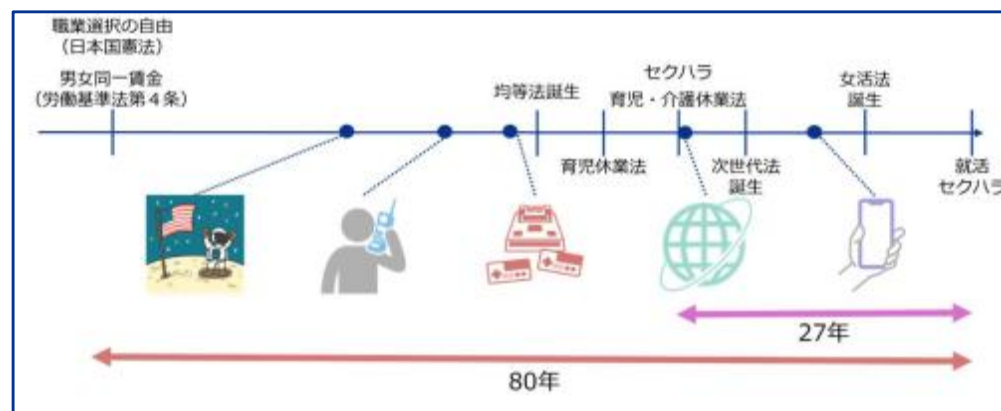




おわりに … 80年



80年①



1400年

80年

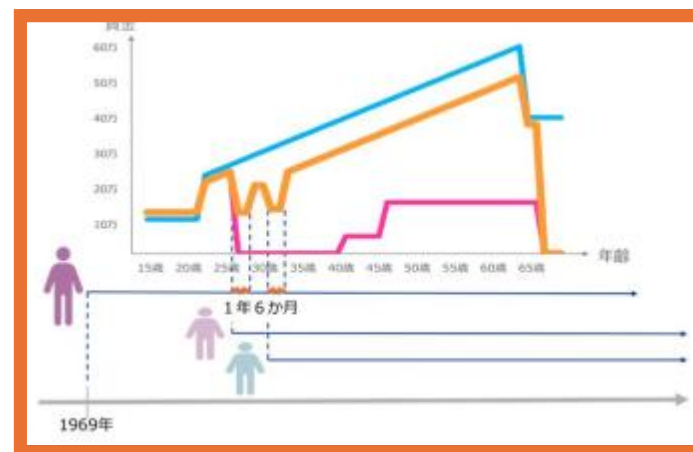
630年

1969年





80年②



1400年

80年

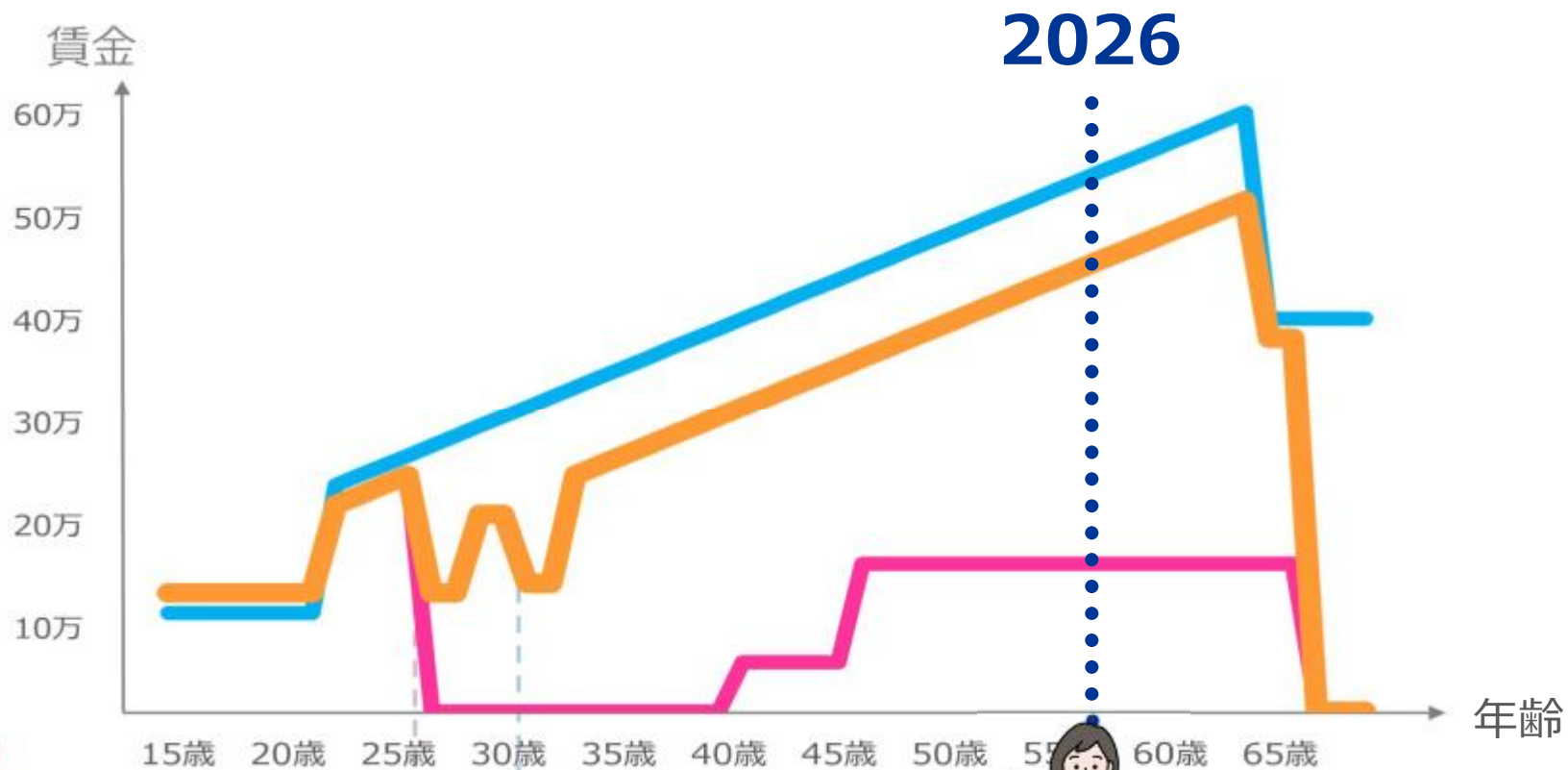
630年

1969年





80年③



スーパーウーマンじゃなくても...



30年

80年

職業選択の自由
(日本国憲法)
男女同一賃金
(労働基準法第4条)

均等法誕生

セクハラ
育児・介護休業法

女活法
誕生

育児休業法

次世代法
誕生

就活
セクハラ



本日は、ご参加いただき誠にありがとうございました！



厚生労働省

茨城労働局

雇用環境・均等室長 横山ちひろ

