No,	分類	質問	回答
1	パ有法	パートタイム・有期雇用労働法の改正について雇い入れ時の労働条件明示事項の追加が必要ですが、既に雇用している者も変更が必要でしょうか。	令和8年10月以降に新しく雇い入れる、もしくは、契約更新する労働者に対し 「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」旨の記載が必要です。
2	パ有法	同一労働同一賃金でのパートタイム職員の待遇改善は理解できるが、勤務時間が短いことで同一の労働（業務量）、成果、責任を負うのは難しいと思う。 実際にフルタイム職員と同一労働と見なされるのはどういう事案か知りたい。	同一労働（職務の内容が正社員と同じ）と判断するためには、 １、職種が同じかどうか ２、従事する中核業務が同じかどうか ３、責任の程度が同じかどうか　　の3つがポイントです。 パートタイム・有期雇用者（以下「パ有労働者」という。）と通常の労働者（最も業務内容が近い者）が１～３のすべて同じ場合、同一労働と判断されます。 ２の中核業務とは、労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指します。 以下の基準に従い総合的に判断してください。 ・その労働者に与えられた職務に不可欠な業務 ・業務の成果が事業所の業績や評価に対して大きな影響を与える業務 ・労働者の職務全体に占める時間的割合・頻度が多い業務 3の責任の程度については、 ・与えられている権限の範囲 ・業務の成果について求められている役割 ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度 について正社員と比較しますが、これらが著しく異ならない場合も「同じ」と判断されます。
3	パ有法	同一労働同一賃金ガイドライン改正において、労働条件明示事項追加については理解できるが他の業務内容や責任程度が今までとどう違うのかがわかりにくい。 具体的な事例とかあれば逆に質問もしやすい。	「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。 今回の改正で、以下の待遇について問題となる例、不合理と判断する際の参考となる例が追加されました。 ・賞与・退職手当　　・無事故手当 ・家族手当　　・住宅手当 ・福利厚生施設　　・病気手当 ・夏期冬季休暇　　・褒賞 なお、同一労働同一賃金について判断する際、正社員とパ有労働者との業務内容や責任の程度を比較する点に関しては、改正されておらず、従来の考えどおりです。
4	パ有法	賞与・退職手当について、社会福祉法人ですが、退職手当について正社員は国及び県の退職共済に加入しているが、今回の改正では、パートタイム職員・有期雇用の労働者も加入をしなければならないか？	今回の改正は、パ有労働者の退職共済への一律加入を義務付けるものではありません。正社員とパ有労働者との待遇差について、理由を説明できるかどうか、不合理な理由で待遇差を設けていないかという点が重要になります。 退職手当の支給目的が、労務の対価の後払い、功労報償であるにも関わらず、パ有労働者に均衡のとれた内容を支給しない場合は、不合理と認められる可能性があります。共済の種類によって加入できる要件も異なりますので、その点を踏まえて見直しをすることが望ましいでしょう。
5	パ有法	介護ヘルパーの職務内容は、正社員とパートタイムではあまり変わりはないのですが、就労時間や就労時間帯に差があります。 パートタイムの中には雇用契約が週労働時間20時間未満、又は10時間程度の方がいます。 その方たちにも「住宅手当」「夏季冬季休暇」の対応をしたほうがいいのでしょうか？ また、休職手当は協会けんぽの傷病手当で対応しているので、社保加入していない方の保障は当事業所でするべきでしょうか？	ご質問のケースでは、夏季冬季休暇については正社員と同一の付与をしなければなりませんが、住宅手当については、支給理由によって異なります。支給理由が「転居を伴う配置転換の有無」によるものであって、正社員と同一の転居を伴う配置転換があるパ有労働者には、同一の住宅手当を支給しなければなりません。 休職手当（病気休職・休暇）に関して、社保未加入者であるパ有労働者に保障を行わないことについて直ちに不合理であるとは判断できませんが、同一労働同一賃金ガイドラインには、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有労働者にも正社員と同一の保障をしなければならないとされています。

6	パ有法	・正社員に対して住宅手当を生活補助型として支給しているが、契約職員とパート職員への支給は義務か。また扶養手当も支払う必要があるのか。（職務内容・責任には差がある） ・病気休職・休暇についても正規職員と同等の対応を必ずしなければならないのか。	ご質問のケースでは、パ有労働者への住宅手当の支給は義務ではありません。 しかし、住宅手当の支給基準が「転居を伴う配置転換の有無」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転換があるパ有労働者には、同一の支給をしなければなりません。 扶養手当（家族手当）については、相応に継続的な勤務が見込まれるパ有労働者に対しては、同一の家族手当を支給する必要があります。 正社員に病気休業期間に係る給与の補償を行う場合には、相応に継続的な勤務が見込まれるパ有労働者には、正社員と同一給与の補償を行わなければいけません。
7	パ有法	「同一労働同一賃金ガイドライン」改正事項の「褒賞」について質問です。 例えば、褒賞が「10年間勤続した社員に付与するもの」である場合、パートタイム・有期雇用労働者として勤続した期間をその10年間の算定に含めないことは法律に抵触しますでしょうか。	上記の理由で褒賞を支給する場合、10年間勤続したパ有労働者に褒賞を支給しないことは不合理と判断される可能性が高いと言えますが、パ有労働者から正社員に転換し通算10年勤続した者に対し褒賞を支給しないことについてはガイドラインの事例から一概には判断できません。 しかし、トラブルの原因になることが考えられるため、褒賞の支給基準が「正社員として10年間勤続した」なのか「通算して10年間勤続した」なのかは就業規則等で明確にすることが望ましいでしょう。
8	パ有法	手当等、労働時間に準じて支給割合を減らすことは問題ないか知りたい。	支給の目的が業務量、貢献度等によるものであれば、労働時間に応じて按分することは不合理ではないと言えます。しかし、支給の目的によって、労働時間に応じて按分することが望ましくない手当もあります。例えば、通勤手当は通勤そのものに対し支払われる手当ですので、労働時間に応じて支給を減らすことが不合理と考えられます。
9	パ有法	限られた財源から手当を設定する場合、支給の有無に差を付けても問題のない基準例が知りたい。	手当の種類、支給理由にもよりますが、業務内容や責任の程度による違いを理由に待遇差を設けることは合理的と言えます。 しかし、単に「パートだから」というような理由で差を設けることや、十分な理由もなく差を設けることは不合理な待遇差に当たります。財源のみを理由に支給する手当に差を設けることは、合理的とは言えません。
10	パ有法	正社員とパートの待遇差についてパートの方から聞かれた際、「賞与」をどのように説明すればいいのか？ いくつか例を知りたい。	「賞与」に関して説明する際は、会社の業績への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパ有労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければいけないことに留意しましょう。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。 なお、説明する方法としては、 ・待遇差についてまとめられた資料を交付し、文書にて説明する ・就業規則や待遇差についてまとめられた資料を用いて、口頭で説明する という方法が挙げられます。
11	パ有法	裁判内容で判例が分かれたところはどんな理由なのか詳しく知りたかった	判例について、一概に比較することはできませんが、裁判では、職務内容・責任や配置変更の範囲、その他事情を考慮して待遇差が合理的か不合理か判断されるため、これらの要素が原因となったと考えられます。

12	カスハラ ・求職者等セクハラ	「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」とあるが、「方針の明確化」をより具体にご教示いただきたい。 どのようなものが方針として必要なのか。 その項目などあればご説明をお願いします。	カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）対策の場合、必要なのは以下2点です。 　1、カスハラ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 　2、カスハラの内容及び、対処の内容を周知すること まず、1について、カスハラに対する企業の取組姿勢や対応の方針を文書等で明確にし、すべての労働者に周知するようにしましょう。 含めていただきたいものとして以下の要素が例として挙げられます。 　・カスハラは自社にとって重大な問題である 　・カスハラを放置しない、組織として毅然とした態度で対応をする 　・カスハラから労働者を守る、労働者の人権を尊重する（労働者の保護） 次に２について、もしカスハラが発生してしまった場合に備えて、「カスハラの内容」及び、「対処の内容」を労働者に周知するようにしましょう。 「カスハラの内容」についてですが、受けた言動に対してカスハラに当たるかどうか現場で判断し適切な対応ができるよう、カスハラの定義や典型例を周知しましょう。 「対処の内容」についてですが、労働者の被害を抑えるために、カスハラが発生してしまった場合、どのように対処していけばいいのかをあらかじめ定め、周知しましょう。対応例としては 　・録音、録画による証拠を残し、加害者に警告を行う 　・契約書や約款を提示し、対応可能な範囲を説明する 　・危害が加えられないよう複数人で対応する、一定の距離を置く　等が考えられます。 求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」という。）対策の場合、必要なのは以下の3点です。 　1、求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針の明確化 　2、行ったものに対する懲戒規定を定めること 　3、求職活動に関するルールを明確化し、労働者・求職者等に周知すること まず１と２について、求職者等セクハラは、行為者が自社の労働者で被害を受けるのは社外の求職者等になります。まずは、会社として「求職者等セクハラは許さない」という姿勢を明確にし、労働者に周知しましょう。そして行為者に対しては、懲戒規定に基づき厳正に対処する旨を規定等に定め、併せて周知しましょう。 ３について、求職者等セクハラを未然に防ぐために、面談を行う場所の指定や実施体制並びにやり取りに用いるSNSの種類の指定など、求職活動に関するルールをあらかじめ定め労働者及び求職者等に周知しましょう。
13	カスハラ ・求職者等セクハラ	規程や社内周知用パンフレットのひな形等をご教示いただけるとありがたいです。	事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレットに規定例が掲載されています。 「あかるい職場の応援団」というサイトに公開されておりますので、参照ください。 ▶URL：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/download/ ▶二次元コード：

14	カスハラ ・求職者等セクハラ	就業規則とは別にハラスメントに関する規定を設けている場合、 そちらにカスハラ、求職者セクハラの項目を追加してもよいのか。	別にハラスメント規定がある場合は、そちらにカスハラ、求職者等セクハラの項目を追加しても問題はありません。ただし、書き方に注意が必要です。 パワハラ・セクハラ・求職者セクハラ等は、労働者に対し「ハラスメントを行ってはならない」という方針を明確にするよう定められているのに対し、カスハラは「カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する」という方針を明確化することが必要になります。 明確にすべき方針が異なりますので、書き分けが必要です。
15	カスハラ ・求職者等セクハラ	カスハラに関して、「平均的な労働者の感じ方」「社会通念上許容される範囲」について、もう少し詳しく知りたいと思いました。	「平均的な労働者の感じ方」というのは、個人の主観ではなく社会一般の労働者が当該行為を受けたときにどういった影響が出るかということです。当該言動について客観的な視点で見ることが必要です。 「社会通念上許容される範囲（を超えたもの）」というのは、社会通念と照らし顧客の言動が契約内容からして相当性を欠くもの、又は、手段や様態が相当で無いものを指します。 （例） ・購入した惣菜に対して、根拠もなく「腐敗している」と繰り返し主張すること ・不備に対して、過度な損害賠償を要求する行為 ・労働者に対して、殴る、蹴るなどの身体的攻撃を行うこと
16	カスハラ ・求職者等セクハラ	カスタマハラスメントの説明の中で、「平均的な労働者の感じ方」で判断するとありましたが、これは他の職員も当事者と同様に不快に思う言動と理解してよいのか。 それとも、本人からの申告を受理してから判断すべきなのか。	「他の職員も当事者と同様に不快に思う言動」とは意味合いが異なります。 「平均的な労働者の感じ方」というのは、被害者でも関係者でもない社会一般の労働者が当該行為を受けたときどういった影響が出るかという視点のことです。 社会一般の労働者がその発言を受けた場合どのような精神的負担がかかるのか、その行為を受けた場合どのような悪影響が及ぶのかと、客観的に判断してください。本人からの申告も重要ですが、申出に依らず事案を把握した時点で事実関係を迅速かつ正確に確認し、判断するのがいいでしょう。
17	カスハラ ・求職者等セクハラ	カスハラで長電話とあったが、具体的に何分くらいが長電話に相当すると考えたらよいでしょうか。	長時間の定義は定まっていないため、基準を設ける場合は企業ごとで判断することが望ましいですが、令和8年9月8日公表の「カスタマーハラスメント企業対応マニュアル」において、拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）への対応例として、「対応できない理由を説明し、応じられないことを明確に告げる等の対応を行った後、膠着状態に至ってから一定時間（30分程度）を超える場合、お引き取りを願う、又は電話を切る。」とあります。 また、電話に限らず現場対応においては「お引き取りを願ってもなお30分程度（膠着状態に陥ってから計1時間程度）顧客が帰らない場合は、毅然とした態度で退去を求める」とあります。 なお、対応時間に関わらず、脅迫行為を受ける等、身の危険を感じた場合はすぐに対応を終えることが重要です。
18	カスハラ ・求職者等セクハラ	最終手段として警察を呼ぶ判断を現場（店舗）で行う場合の基準について、もう少し詳しく知りたいと思いました。	犯罪に該当する可能性がある言動が確認された場合は警察を呼ぶことが望ましいです。 殴る、蹴るなどの加害行為は傷害罪・暴行罪といった犯罪に該当し得ます。 他にも、労働者に対する脅迫や土下座の強要といった精神的な攻撃は、脅迫罪・強要罪、長時間の居座りは不退去罪に該当し得ます。 対応の実効性を確保するために必要な、特に悪質と考えられるカスハラへの対策として、警察を呼ぶ際の基準をあらかじめ定め、早期に対応できるようにしましょう。
19	カスハラ ・求職者等セクハラ	事業主のハラスメント予防措置や事後の対応として、不十分とされるレベルの事例をもっと知りたかった。	不十分とされる例としては、 ・法に沿った規定が整備されていない場合 ・方針等が労働者に十分に周知されていなかった場合 ・規定に残すだけで、実質的な対応ができる体制が整備されていない場合 ・ハラスメントが継続していることを把握しておきながら、防止策の見直しを行っていない場合　等が考えられます。

20	カスハラ ・求職者等セクハラ	カスハラについては、企業側の取り組みも必要ですが、世間一般（顧客側）の認知・理解が不可欠と思います。 行政として周知広報施策をどの程度行っていただけるのか知りたいと思いました。	行政としては、カスハラ防止対策の推進に係る、関係省庁のロゴが入ったポスターを作成し、関係機関に配布しています。 また、消費者庁では、消費者教育の一環として、カスハラに関する啓発資料を発行しております。 下記URLからお申込みください。 ▶URL：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/public_awareness/harassment_from_customers ▶二次元コード：
21	その他	今回説明していただいた資料は、いただくことはできますか？	説明に使用した資料は、宮崎労働局のHPに公開しておりますので、ご活用ください。 下記URLもしくは、二次元コードから参照ください。 ▶URL：https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/newpage_01341.html ▶二次元コード：