改正法オンライン説明会

令和８年10月１日よりカスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策等が義務化されました。また、令和８年４月１日の女性活躍推進法の改正、令和８年10月１日の同一労働同一賃金ガイドラインの改正もありました。改正後の対策は万全でしょうか？十分な対策ができているかご不安のある企業の皆様、まだ対策に取り組まれていない企業の皆様、ぜひご参加ください！

日　時

2026年

１２月１５日（火）１０：３０～１２：００

内　容

・カスハラ対策の義務化について
・求職者セクハラ対策の義務化について
・同一労働同一賃金ガイドラインの改正について
・従業員数101人以上の企業における女性活躍推進法の情報公表義務について



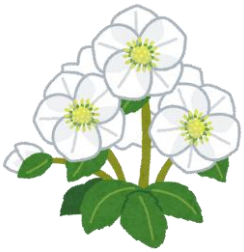
対　象

企業の人事・労務担当者・経営者様/管理職の方々

申込方法

「労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会等受付サイト」（以下のURL又は二次元コード）からお申し込みください。お申し込み後、オンライン説明会ＵＲＬ・参加ＩＤ・参加パスコードをメールにて通知します。

https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/NjI0NA==/46401c4edea64d158038a528039ff366



長野労働局　雇用環境・均等室
026-227-0125（受付時間 平日8:30～17:15）

法改正の大きなポイント

カスタマーハラスメント防止のために 何をすればよいの？

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。
●事業主の方針の明確化とその周知啓発
●相談体制の整備
●カスタマーハラスメント発生後の迅速・適切な対応など

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のために何をすればよいの？

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。
●事業主の方針の明確化とその周知啓発
●相談体制の整備
●求職者ハラスメント発生後の迅速・適切な対応 など

同一労働同一賃金ガイドラインの何が変わったの？

ガイドラインに新たに追加された内容は次のとおりです。
●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　●病気休職
●夏季冬季休暇　●褒賞

従業員数101人以上の企業は何を公表するの？

企業等規模	
301人以上	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて２項目以上を公表
101人～300人	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて１項目以上を公表