

報道関係 各位

令和8年6月29日発表

【照会先】

長崎労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 平川 礎恵

室長補佐 伊藤 栄里子

電話：095(801)0050(直通)

カスハラ・就活セクハラの防止対策等説明会を開催します

～令和8年10月1日から事業主の義務になります～

改正労働施策総合推進法等により令和8年10月1日から「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」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に義務付けられます。

(別添資料1)

また、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるための「同一労働同一賃金ガイドライン」等も改正され、同じく10月1日から施行されます。(別添資料2)

長崎労働局(局長 高西 盛登)では、改正法の周知を図り、規定整備などに取り組む事業主の支援を行うため、下記の通り、説明会を開催します。

改正労働施策総合推進法等説明会(別添資料3)

【佐世保会場】日時：令和8年7月13日(月) 14:00～15:30

場所：アルカス佐世保大会議室A(佐世保市三浦町2-3)

【長崎会場】日時：令和8年7月22日(水) 14:00～15:30

場所：長崎県勤労福祉会館大会議室B(長崎市桜町9-6)

対象：企業の人事・労務担当者、経営者、管理職等

申込先：「あかるい職場応援団」(ポータルサイト)からお申込みください



(https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/countermeasure/briefing_session/#nagasaki)

※参加費無料、事前予約制、定員100名、開催日の7日前に申込〆切(定員に達し次第〆切)

【添付資料】

資料1 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます!

資料2 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

資料3 改正労働施策総合推進法等説明会チラシ

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「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、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※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ます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）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を指します。

（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者も含まれます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・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
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・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）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①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、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨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じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として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

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【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

【求職活動等とは】

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ます。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**も含まれます。

（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

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ 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
- ・ 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

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①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旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメント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、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）**をあらかじめ明確化し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩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じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の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

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、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【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」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【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(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/>昇給の有無 <input type="checkbox"/>退職手当の有無 <input type="checkbox"/>賞与の有無 <input type="checkbox"/>相談窓口 <input type="checkbox"/>待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨 | } | <p>現行の
明示事項</p> <p>新たな
明示事項</p> |
|--|---|---|

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「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。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- 賞与(記載の充実)
- 退職手当(新規追加)
- 無事故手当(新規追加)
- 家族手当(新規追加)
- 住宅手当(新規追加)
- 福利厚生施設(記載の充実)
- 病気休職(記載の充実)
- 夏季冬季休暇(新規追加)
- 褒賞(新規追加)



PICK UP!

自社の状況がガイドライン等の内容に沿ったものになっているか確認してみましょう。

〈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、功労報償等の様々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。

〈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。

〈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。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります!

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・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りません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「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」のいずれかにより説明しましょう。
- 「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、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。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則の整備等の労務管理に関するお問い合わせは働き方改革推進支援センターへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)



長崎労働局

改正労働施策
総合推進法等説明会定員
100名事前
予約制参加費
無料2026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が義務化されます。
本説明会では、法改正のポイントと企業に求められる対応をわかりやすく解説します。

日時	7/13(月) 14:00~15:30 (受付開始 13:30) ※申込〆切:7月6日(定員に達し次第〆切)	7/22(水) 14:00~15:30 (受付開始 13:30) ※申込〆切:7月15日(定員に達し次第〆切)
----	--	---

会場

7/13: アルカス佐世保大会議室A (佐世保市三浦町2-3)

7/22: 長崎県勤労福祉会館大会議室B (長崎市桜町9-6)

プログラム

- ① カスタマーハラスメント対策について
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策について
- ③ パートタイム・有期雇用労働法の改正について 他

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 「あかるい職場応援団」(厚生労働省が運営するポータル
サイト)からお申し込みください。

●お申し込みのURL→https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/countermeasure/briefing_session/#nagasaki

※定員の都合上、各企業1名までのご参加をお願いいたします。

※申込〆切:説明会開催の7日前とさせていただきます。



「あかるい職場応援団」HP

法改正の大きなポイント

カスタマーハラスメントって?

職場での「カスタマーハラスメント」とは、①~③を全て満たすものをいいます。

- ①顧客等の言動であって、
- ②そこで働く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

※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ます。

カスタマーハラスメント防止のために
講ずべき措置

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 etc...

求職者等に対する
セクシュアルハラスメントって?

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるものを言います。

- 求職者等: 求人への応募者のほか、企業の採用に資する活動への参加者や、教育実習や看護実習などの実習を受けるものを含みます。
- 求職活動等: 企業の採用面接への参加、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・看護実習等の受講 etc...

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止の
ために講ずべき措置

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 etc...



説明会に関する
お問い合わせはこちら

長崎労働局雇用環境・均等室

095-801-0050 (受付時間 平日8:30~17:15)