カスハラ・求職者等セクハラ対策及び
同一労働同一賃金ガイドライン改正に関するオンラインセミナー

岡山働き方改革推進支援センター
令和８年９月８日（火）

１　職場におけるハラスメント対策について
（カスハラ・求職者等セクハラ対策）

岡山労働局　雇用環境・均等室　指導係

２　同一労働同一賃金ガイドラインの改正等について
（パートタイム・有期雇用労働法に関する改正のポイント）

岡山労働局　雇用環境・均等室　指導係

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

職場におけるハラスメント対策について
(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)

カスハラ・求職者等セクハラ対策　同一労働同一賃金ガイドライン

改正に関するオンラインセミナー

令和８年９月８日

厚生労働省　岡山労働局　雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに

企業にとってハラスメント対策に取り組む意義

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷付け、職場環境を悪化させる、あってはならないものです。また、企業にとっても社会的信用を失ったり、経営上のリスクとなり得る問題です。

（労働者（被害者、周囲の従業員等）への影響）

- 労働者の健康状態の悪化（頭痛、睡眠不良、精神疾患 等）
- 労働者の休職、退職
- 労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下

企業への影響

- 金銭面（損害賠償の支払い、弁護士費用 等）
- 人員確保（従業員離職に伴う従業員の新規採用、教育コスト 等）
- ブランドイメージの低下、それに伴う営業機会の損失（売上の減少）

現行のハラスメント法制

	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	**○ 男女雇用機会均等法** 第11条　事業主は、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、又は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。	平成９年改正： 事業主の配慮義務 ↓ 平成18年改正： 事業主の措置義務
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　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、労働基準法第65条第１項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第２項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつ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。	平成28年改正： 事業主の措置義務
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　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。	平成28年改正： 事業主の措置義務
パワーハラスメント	**○ 労働施策総合推進法** 第31条　事業主は、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。	令和元年改正： 事業主の措置義務

職場におけるハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められている。事業主は雇用管理上の措置義務に基づき事前の準備を行ったり、実際に事案が発生した場合には適切に対応しなければならない。

事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容（各ハラスメント共通の内容）

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発　⇒方針を決める

ハラスメントの内容、ハラスメントを行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。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・啓発をする。

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　⇒相談窓口の設置

相談窓口の周知。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。

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　⇒相談があれば適切に対応

事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。

④併せて講ずべき措置　⇒相談者を守る

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。事業主に相談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・啓発をする。

新たなハラスメント対策

令和8年10月1日よりカスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主に義務化されます。

職場におけるハラスメントについては、これまでも順次対策の強化が図られてきましたが、近年、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が社会的に問題となっていることを背景に、更なるハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図るというのが、今回の法改正の趣旨です。

カスタマーハラスメント（カスハラ）

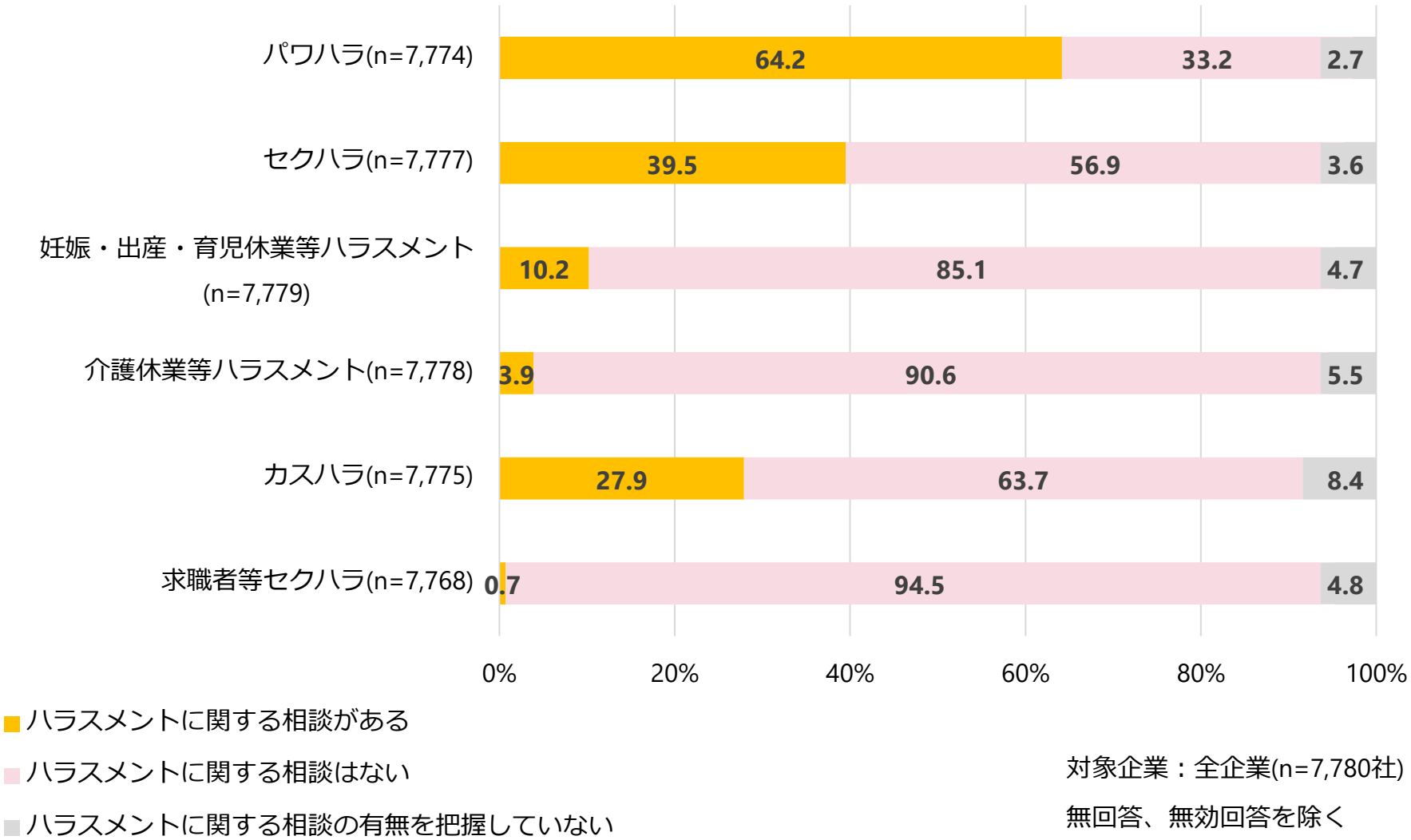
- クレームは業務改善や新たな商品開発などにつながる可能性もある
- 不当・悪質なクレームは労働者に過度な精神的ストレスを感じさせる行為となり得る

求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）

- 採用活動やインターンシップなどの場面で発生
- 立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つけるなど、人権に関わる許されない行為

【参考】ハラスメントの相談状況

過去３年間にハラスメント相談（ハラスメントまたは不利益取り扱い）があったと回答した企業



対象企業：全企業(n=7,780社)

無回答、無効回答を除く

出典：「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」より

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

カスタマーハラスメント対策について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

パワハラ防止指針における「顧客等からの著しい迷惑行為」

これまでは、「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」（令和２年厚生労働省告示第５号）において、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、**事業主が行うことが望ましい取組**の内容として規定されていました。

「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」（抄）

7　事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の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）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、**その雇用する労働者が就業環境を害されることのない**よう、**雇用管理上の配慮**として、例えば、⑴及び⑵の取組を行うことが望ましい。また、⑶のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

⑴　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、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する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、４(2)イ及び口の例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。また、併せて、**労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する**ことが望ましい。

イ　**相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知する**こと。

口　イの**相談を受けた者が、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。

⑵　被害者への配慮のための取組

事業主は、**相談者から事実関係を確認**し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、**速やかに被害者に対する配慮のための取組を行う**ことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

⑶　他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

⑴及び⑵の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関する**マニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効**と考えられる。また、**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効果的**と考えられる。

カスタマーハラスメントに関する法令等

労働施策総合推進法の改正により、事業主によるカスタマーハラスメント防止の措置が義務化されます。
措置義務の具体的な内容については、厚生労働省より告示される指針に示されています。

改正労働施策総合推進法（令和7年6月11日交付／令和8年10月1日施行）

第33条　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（次条第5項において「**顧客等**」という。）の**言動であつて、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**（以下この項及び次条第1 項において「顧客等言動」という。）**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、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。

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

職場におけるカスタマーハラスメントの内容や、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等については**指針**で定める。

留意点：行為者への対処に当たって、法的な権利や権限が新たに付与されるという内容はありません。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

カスタマーハラスメントの定義

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までの要素を全て満たすもの

ポイント

- 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い
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づき、実施に伴う負担が過重でない場合は障害者が求める社会的障壁の除去の実施等については必要かつ合理的な配慮に留意

カスタマーハラスメントの定義

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

例えば…

- 取引先の事務所
- 取引先との打ち合わせの場所
- 顧客の自宅
- 電話・SNS含む

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

カスタマーハラスメントの定義

「顧客等」とは

- 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

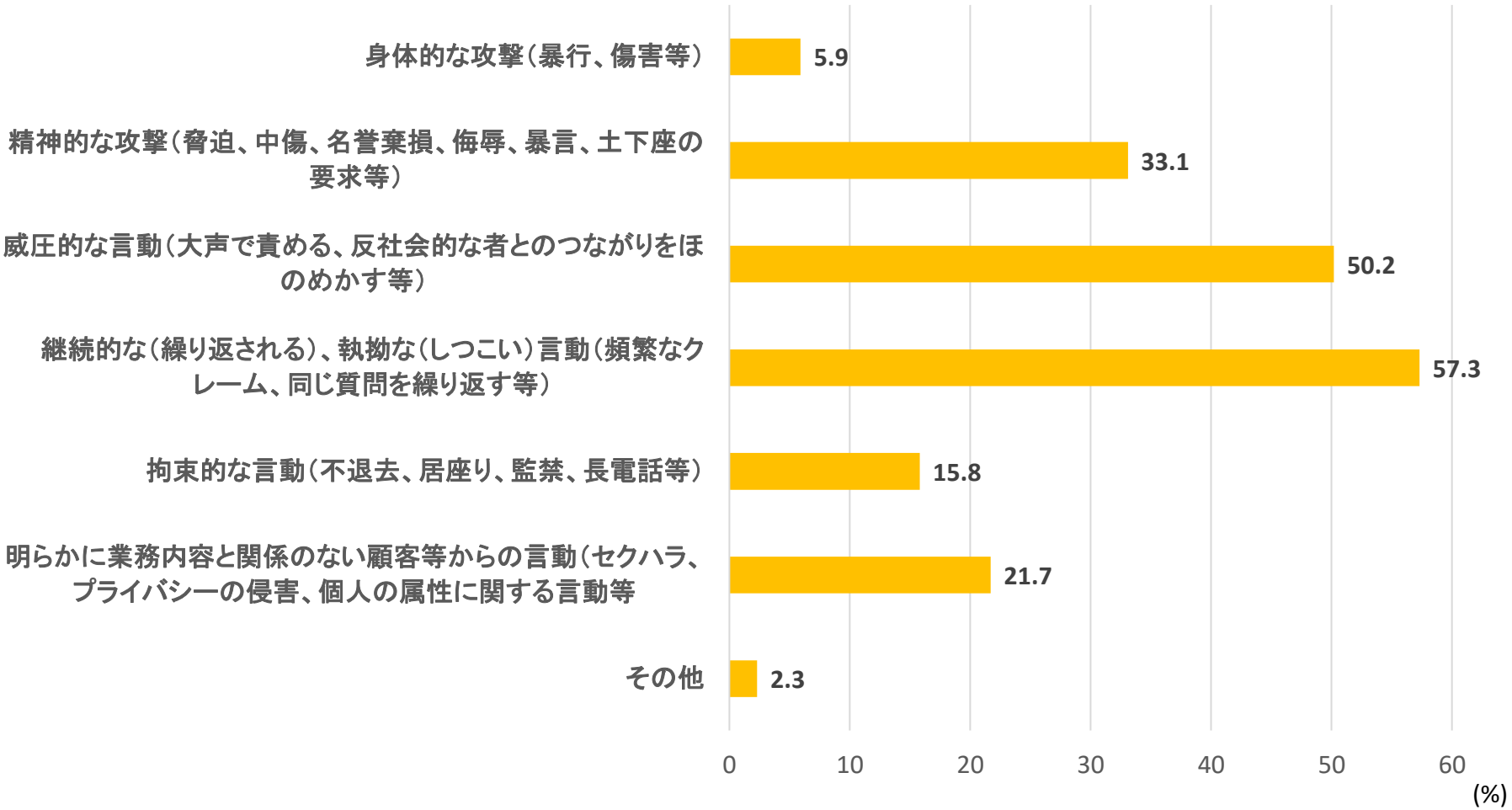
カスタマーハラスメントの定義

「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」とは

- 社会通念に照らし、①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②**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。

【参考】社会通念上相当な範囲を超える言動に関する調査

過去3年以内に受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容



※調査対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者（n=861）

出典：「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」

社会通念上相当な範囲を超える言動の内容及び手段・態様の例示（指針より抜粋）

【 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、名誉棄損、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すること
  - 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

カスタマーハラスメントの定義

「労働者の就業環境が害される」とは

- 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

- この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

- なお、当該言動の頻度や継続性は考慮するが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合は、1回の言動でも、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じ、就業環境を害する場合があり得る。

【重要】

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

事前準備

⑴　事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

⑵　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

事案対応

⑶　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

事前準備

⑷　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

事前準備

⑸　⑴から⑷までの措置と併せて講ずべき措置

⑴ 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。

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、管理監督者を含む労働者に周知・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。
- 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労働者に対して周知・啓発するため、ロにおいて定める職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容と併せて研修、講習等を実施すること。

義務ではありませんが…

社外に向けた取組として、事業主の方針を顧客等に周知・啓発することも効果的。

⑴ 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、管理監督者を含む労働者に周知すること。**

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で対応させないこと。
  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。

⑵ 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、相談担当者を管理監督者と定める場合、その管理監督者が相談できる窓口を別途設けることなども考えられる。

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。

⑵ 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

□ **<u>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。</u>**
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、<u>広く相談に対応</u>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。

広く相談に対応…

- 当初は正当な申し入れでも、徐々にエスカレートする可能性。
- 周囲の労働者からの相談にも応じる。

⑶ 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処として、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

- ⑴ロにおいて定める対処の内容を踏まえ、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

⑶ 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

□ **<u>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。</u>**

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

⑶ 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。

⑷ 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、管理監督者を含む労働者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

- ⑴ロ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。

⑸ ⑴から⑷までの措置と併せて講ずべき措置

■ ⑴から⑷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こと。 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

～措置義務のふりかえり～

事前準備

⑴　事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 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、周知
- 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明確化、周知

⑵　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

- 相談窓口の設置、周知
- 相談窓口が適切な対応ができる体制整備

事案対応

⑶　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

- 事実関係を迅速かつ正確に確認
- 被害者への配慮
- 再発防止策の実施

事前準備

⑷　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

- 特に悪質と考えられるものへの対処の方針を明確化、周知。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

⑸　⑴から⑷までの措置と併せて講ずべき措置

- プライバシー保護について明確化、周知
- 不利益取り扱いの禁止について明確化、周知

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。

懲戒規定について…

規定は努力義務。また、既存の規定により措置を講じられる場合は必ずしも就業規則等を改正する必要はない。

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、４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。

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

⑵ 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。

⑶ 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**。

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。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

セクハラ防止指針における「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」

これまでは、「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」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）において、求職者を含む自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容として規定されていました。

「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（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」（抄）

事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、**事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、**他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、**インターンシップを行っている者等の労働者以外の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（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、労働者以外の者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。**

こうした責務の趣旨も踏まえ、**事業主は、**４⑴イの職場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、**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、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、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、４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。**

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策に関する法令等

男女雇用機会均等法の改正により、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止の措置が義務化されます。措置義務の具体的な内容については、厚生労働省より告示される指針に示されています。

改正男女雇用機会均等法（令和7年6月11日交付／令和8年10月1日施行）

第13条　事業主は、**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**。

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

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの内容や、ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容等を定める。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

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**の**求職活動等**が阻害されるもの

- 「労働者」についてはカスタマーハラスメントと同様。
- 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。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動（職場におけるセクシュアルハラスメントと同様）

性的な言動の例

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

「求職者等」とは

求職者（企業の求人に応募する者）
求職者以外の者で以下に該当する者
- 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
- 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

「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る。
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。

- 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定義

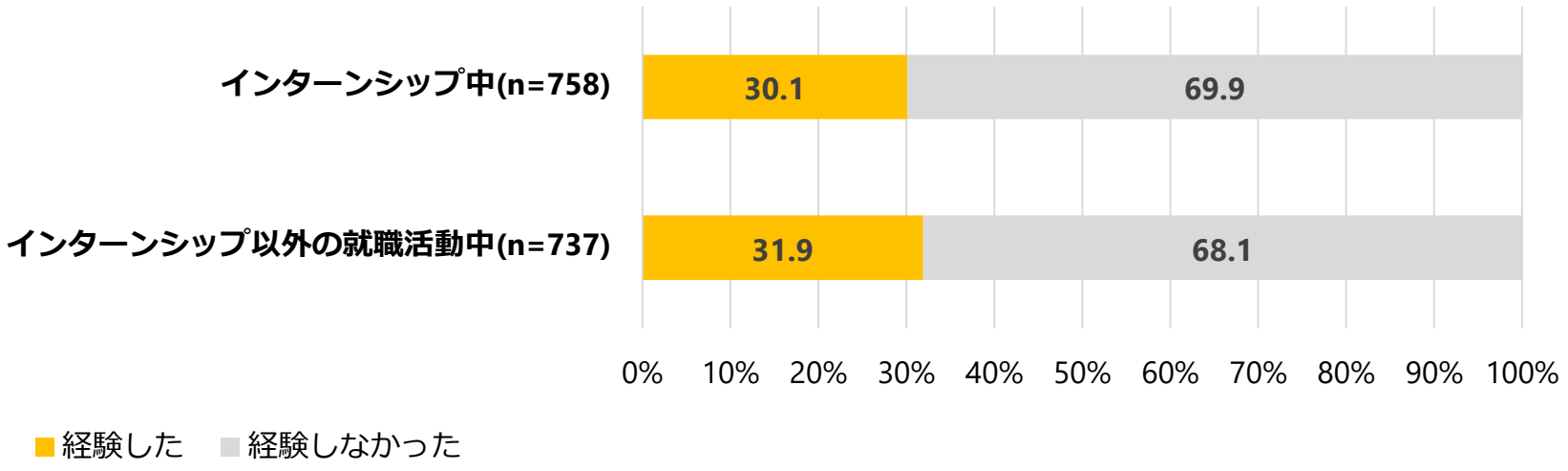
「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」の典型的な例

- 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。

【参考】求職者等セクシュアルハラスメントに関する調査

2020～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女1,000名を対象にセクシュアルハラスメントに関する調査を実施しました。

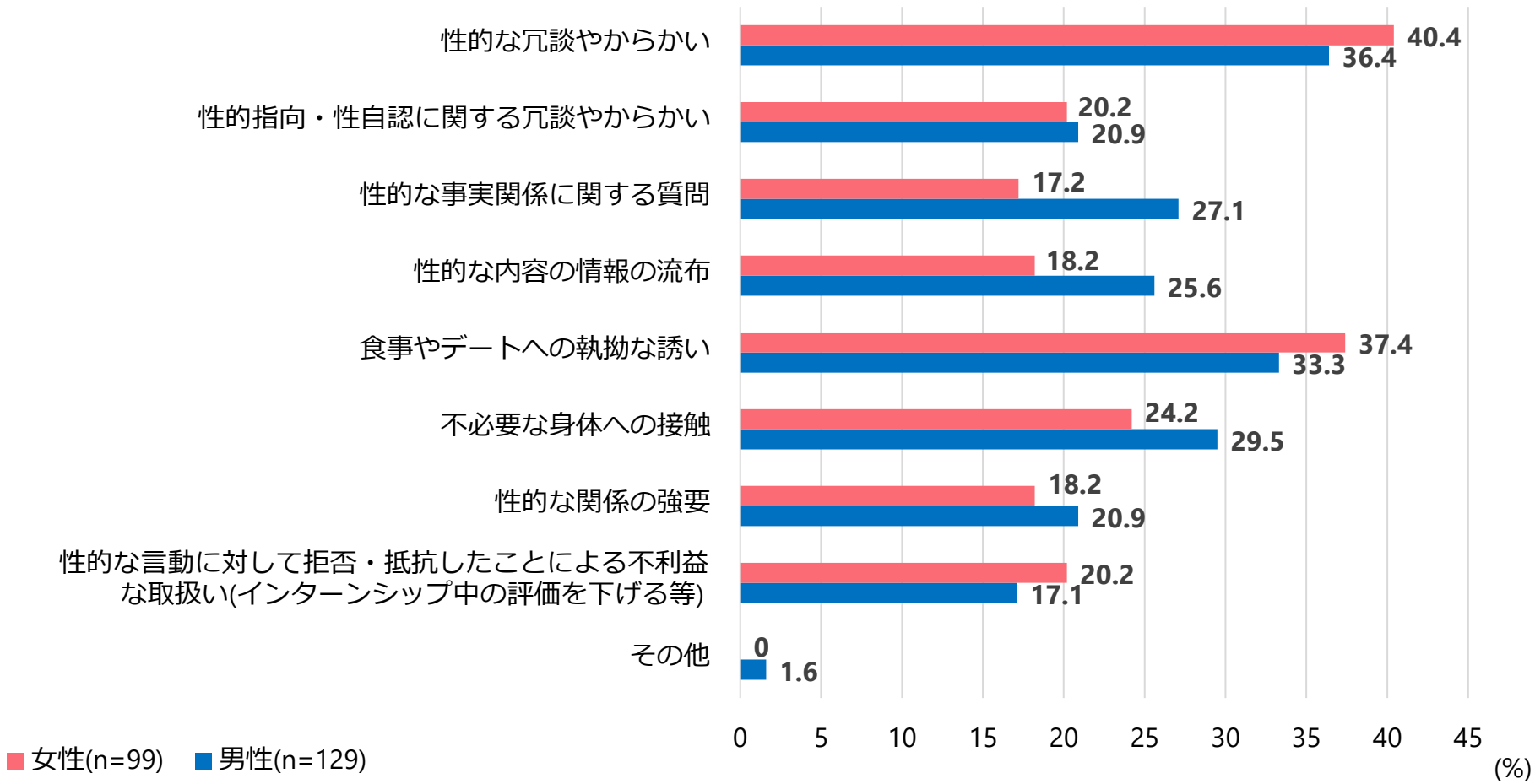
インターンシップ中又はインターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた経験



出典：「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」をもとに作成

【参考】求職者等セクシュアルハラスメントに関する調査

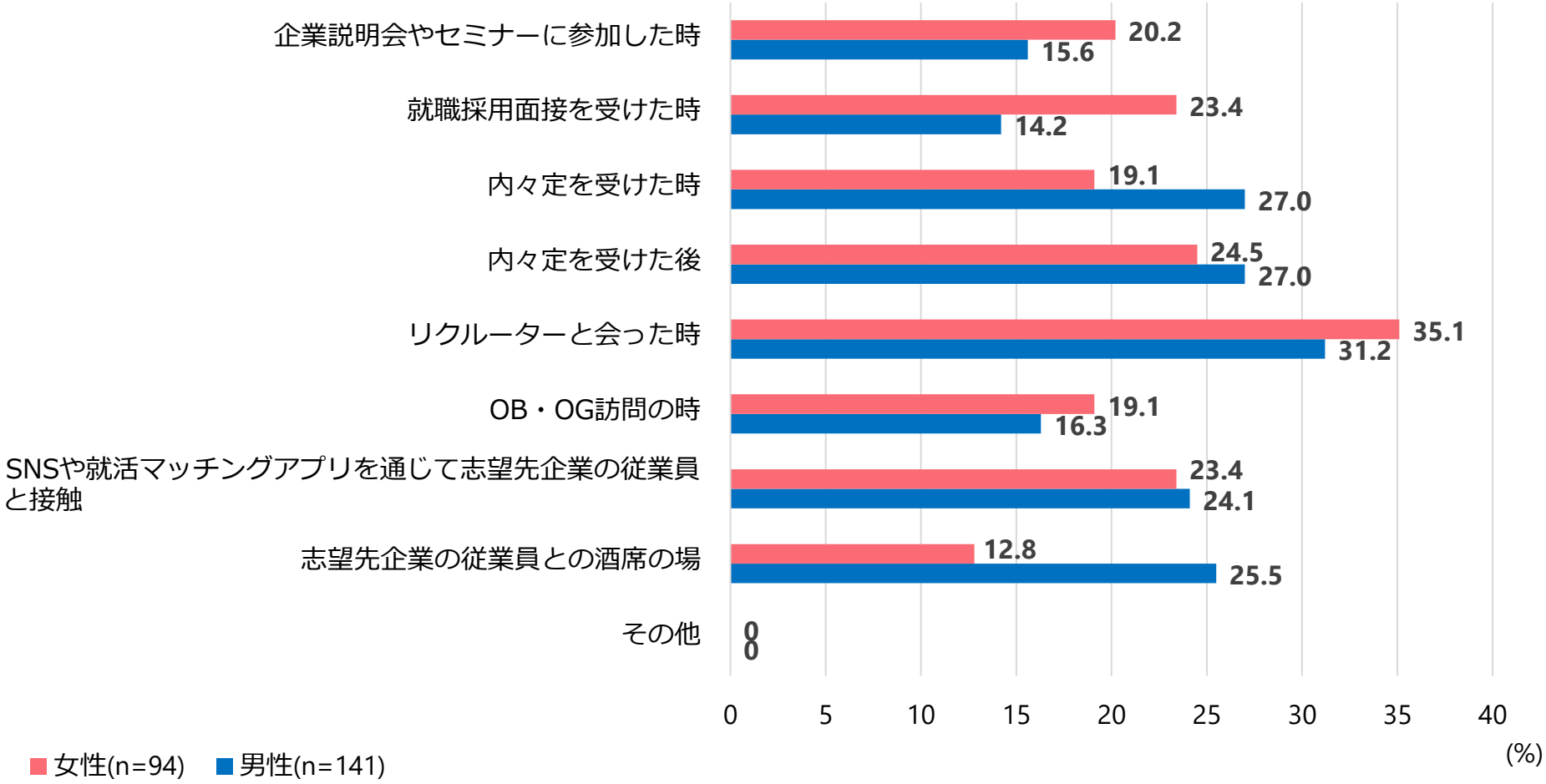
インターンシップ中にセクハラを受けた際の行為の内容



出典：「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」をもとに作成

【参考】求職者等セクシュアルハラスメントに関する調査

インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面



出典：「令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」をもとに作成

【重要】

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

事前準備

⑴ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

⑵ 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

事案対応

⑶ 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

事前準備

⑷ ⑴から⑶までの措置と併せて講ずべき措置

⑴ 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、管理監督者を含む労働者に周知・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

⑴ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

□ **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、管理監督者を含む労働者に周知・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

⑴ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

八 **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。

⑵ 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。

⑵ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

□ **<u>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。</u>**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。

⑶ 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処として、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

⑶ 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

被害者への措置

□ **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。

行為者への措置

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

⑶ 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

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。

⑷ ⑴から⑶までの措置と併せて講ずべき措置

■ **⑴から⑶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こと。
- 相談窓口においては相談者・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じていることを、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掲載し、配布等すること。等

⑷ ⑴から⑶までの措置と併せて講ずべき措置

□ 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

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 （抜粋）

（例）

○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談・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．面談・面接、OB・OG訪問に関するルール
面談・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
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
・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】

求職者等に対して求職活動等に関するルールの周知及び相談窓口の周知をホームページやパンフレット等で行う場合の例

＜求職活動等に関するルール＞（労働者へも周知）

面談時間及び場所、実施体制※並びにやり取りに用いるＳＮＳの種類の指定などを行う。

※実施体制：求職者等との面談を行う際にセクシュアルハラスメントを未然に防ぐための体制を想定したもの。

＜プライバシー保護＞（労働者へも周知）

相談者のプライバシー保護について明記。求職者等が安心して相談できることを周知する。

＜相談窓口＞

求職者等が利用しやすい体制を整備しておく必要がある。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。

～措置義務のふりかえり～

事前準備

⑴　事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨明確化、周知（労働者）
- ハラスメント行為者への対処内容を明確化、周知（労働者）
- 求職活動等に関するルールを明確化、周知（労働者・求職者等）

⑵　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

- 相談窓口の設置、周知（求職者等）
- 相談窓口が適切な対応ができる体制整備

事案対応

⑶　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

- 事実関係を迅速かつ正確に確認
- 被害者への配慮、行為者への対応
- 再発防止策の実施

事前準備

⑷　⑴から⑶までの措置と併せて講ずべき措置

- プライバシー保護について明確化、周知（労働者・求職者等）
- 不利益取り扱いの禁止について明確化、周知（労働者）

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

⑴ 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。

⑵ 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。

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

⑴ 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、４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。

⑵ 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。

ハラスメント対策に関する参考資料

あかるい職場応援団

URL：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

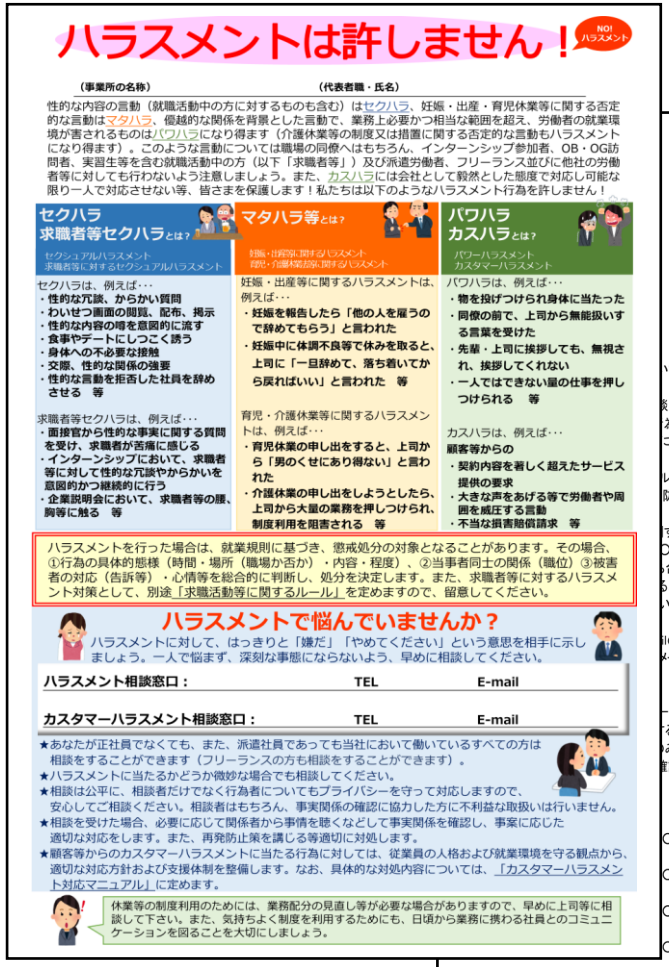
「あかるい職場応援団」はハラスメントに関する内容、リーフレット、研修資料、他社の取組、裁判事例などを掲載したハラスメント対策の総合情報サイトです。

ハラスメント対策に関する参考資料

ハラスメントポスター等

【岡山労働局HP】
URL：https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/newpage_02048.html

岡山労働局では、ハラスメント防止に関する周知ポスターを作成し、ホームページに掲載しております。適宜修正しご活用ください。使用の際は裏面をご確認ください。



ハラスメントは許しません！

NO! ハラスメント

（事業所の名称）　（代表者職・氏名）

性的な内容の言動（就職活動中の方に対するものも含む）はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、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、労働者の就業環境が害されるものはパワハラになり得ます（介護休業等の制度又は措置に関する否定的な言動もハラスメントになり得ます）。このような言動については職場の同僚へはもちろん、インターンシップ参加者、OB・OG訪問者、実習生等を含む就職活動中の方（以下「求職者等」）及び派遣労働者、フリーランス並びに他社の労働者等に対しても行わないよう注意しましょう。また、カスハラには会社として毅然とした態度で対応し可能な限り一人で対応させない等、皆さまを保護します！私たちは以下のようなハラスメント行為を許しません！

セクハラ 求職者等セクハラとは？
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

セクハラは、例えば･･･
- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ画面の閲覧、配布、掲示
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 食事やデートにしつこく誘う
- 身体への不必要な接触
- 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　等

求職者等セクハラは、例えば･･･
- 面接官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る
- インターンシップにおいて、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う
- 企業説明会において、求職者等の腰、胸等に触る　等

マタハラ等とは？
妊娠・出産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

妊娠・出産等に関するハラスメントは、例えば･･･
- 妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 妊娠中に体調不良等で休みを取ると、上司に「一旦辞めて、落ち着いてから戻れればいい」と言われた　等

育児・介護休業等に関するハラスメントは、例えば･･･
- 育児休業の申し出をすると、上司から「男のくせにあり得ない」と言われた
- 介護休業の申し出をしようとしたら、上司から大量の業務を押しつけられ、制度利用を阻害される　等

パワハラ カスハラとは？
パワーハラスメント
カスタマーハラスメント

パワハラは、例えば･･･
- 物を投げつけられ身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる　等

カスハラは、例えば･･･
顧客等からの
- 契約内容を著しく超えたサービス提供の要求
- 大きな声をあげる等で労働者や周囲を威圧する言動
- 不当な損害賠償請求　等

ハラスメントを行った場合は、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。その場合、①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）、②当事者同士の関係（職位）③被害者の対応（告訴等）・心情等を総合的に判断し、処分を決定します。また、求職者等に対するハラスメント対策として、別途「求職活動等に関するルール」を定めますので、留意してください。

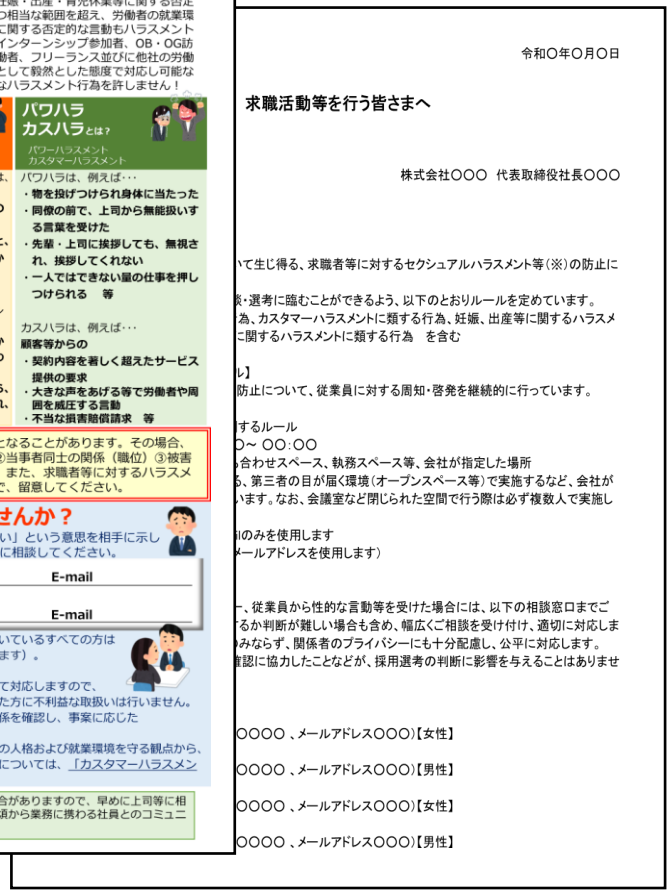
ハラスメントで悩んでいませんか？
ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

ハラスメント相談窓口：　TEL　E-mail

カスタマーハラスメント相談窓口：　TEL　E-mail

★あなたが正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は相談をすることができます（フリーランスの方も相談をすることができます）。
★ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合でも相談してください。
★相談は公平に、相談者だけでなく行為者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、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
★相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
★顧客等からのカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対処内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めます。

休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合がありますので、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。



令和〇年〇月〇日

求職活動等を行う皆さまへ

株式会社〇〇〇　代表取締役社長〇〇〇

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

談・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。
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
に関するハラスメントに類する行為　を含む

ル】
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。

するルール
〇～ 〇〇:〇〇
合わせスペース、執務スペース等、会社が指定した場所
、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
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

のみを使用します
メールアドレスを使用します）

、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
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
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。
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

〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【女性】

〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【男性】

〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【女性】

〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【男性】

注意点

■「求職活動等に関するルール」について、内容は企業で決める必要があり、また周知については、労働者及び求職者等の双方に行う必要があります。

■「カスタマーハラスメントへの対処内容」、及び「特に悪質なカスタマーハラスメントへの対処内容」については、企業で対応マニュアル等を作成し、労働者へ周知する必要があります。

ハラスメントは許しません！

NO! ハラスメント

（事業所の名称）　　（代表者職・氏名）

性的な内容の言動（就職活動中の方に対するものも含む）はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、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、労働者の就業環境が害されるものはパワハラになり得ます（介護休業等の制度又は措置に関する否定的な言動もハラスメントになり得ます）。このような言動については職場の同僚へはもちろん、インターンシップ参加者、OB・OG訪問者、実習生等を含む就職活動中の方（以下「求職者等」）及び派遣労働者、フリーランス並びに他社の労働者等に対しても行わないよう注意しましょう。また、カスハラには会社として毅然とした態度で対応し可能な限り一人で対応させない等、皆さまを保護します！私たちは以下のようなハラスメント行為を許しません！

セクハラ 求職者等セクハラとは？

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

セクハラは、例えば･･･

- **性的な冗談、からかい質問**
- **わいせつ画面の閲覧、配布、掲示**
- **性的な内容の噂を意図的に流す**
- **食事やデートにしつこく誘う**
- **身体への不必要な接触**
- **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　等**

求職者等セクハラは、例えば･･･

- **面接官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る**
- **インターンシップにおいて、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う**
- **企業説明会において、求職者等の腰、胸等に触る　等**

マタハラ等とは？

妊娠・出産等に関するハラスメント
育児・介護休業法等に関するハラスメント

妊娠・出産等に関するハラスメントは、例えば･･･

- **妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた**
- **妊娠中に体調不良等で休みを取ると、上司に「一旦辞めて、落ち着いてから戻ればいい」と言われた　等**

育児・介護休業等に関するハラスメントは、例えば･･･

- **育児休業の申し出をすると、上司から「男のくせにあり得ない」と言われた**
- **介護休業の申し出をしようとしたら、上司から大量の業務を押しつけられ、制度利用を阻害される　等**

パワハラ カスハラとは？

パワーハラスメント
カスタマーハラスメント

パワハラは、例えば･･･

- **物を投げつけられ身体に当たった**
- **同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた**
- **先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない**
- **一人ではできない量の仕事を押しつけられる　等**

カスハラは、例えば･･･

顧客等からの

- **契約内容を著しく超えたサービス提供の要求**
- **大きな声をあげる等で労働者や周囲を威圧する言動**
- **不当な損害賠償請求　等**

ハラスメントを行った場合は、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。その場合、①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）、②当事者同士の関係（職位）③被害者の対応（告訴等）・心情等を総合的に判断し、処分を決定します。また、求職者等に対するハラスメント対策として、別途「求職活動等に関するルール」を定めますので、留意してください。

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

ハラスメント相談窓口：　　TEL　　E-mail

カスタマーハラスメント相談窓口：　　TEL　　E-mail

★あなたが正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は相談をすることができます（フリーランスの方も相談をすることができます）。
★ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合でも相談してください。
★相談は公平に、相談者だけでなく行為者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、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
★相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
★顧客等からのカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対処内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めます。

休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合がありますので、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

各ハラスメント（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※1含む）の防止対策として、事業主が事前に明記・周知しておくべきポイントが、以下チラシ例の番号に対応しています。各ハラスメントを防止する措置として、以下の内容について定め、労働者全員（派遣労働者を含む）及び業務を委託しているフリーランス※2に周知することが必要です。

①ハラスメントの内容、ハラスメントに対する事業主の方針
②行為者に対して厳正に対処する旨の方針及び対処内容
③求職活動等に関するルール
④相談窓口
⑤相談者や行為者のプライバシーを保護する、相談者や事実関係の確認に協力した者に不利益な取扱いをしない方針
⑥カスタマーハラスメントへの対処内容
⑦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

※1 令和8年10月1日施行の改正労働施策総合推進法及び改正男女雇用機会均等法により、企業規模にかかわりなく、すべての事業主にカスタマーハラスメント対策及び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となりました。

※2 令和６年11月1日に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法により、業務を委託するフリーランスに対するハラスメント防止対策も事業主の義務となりました。防止対策が義務となるのは、セクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメント、パワーハラスメントについてです。

ハラスメントは許しません！

NO! ハラスメント

（事業所の名称）　　（代表者職・氏名）

性的な内容の言動（就職活動中の方に対するものも含む）はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、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、労働者の就業環境が害されるものはパワハラになり得ます（介護休業等の制度又は措置に関する否定的な言動もハラスメントになり得ます）。このような言動については職場の同僚へはもちろん、インターンシップ参加者、OB・OG訪問者、実習生等を含む就職活動中の方（以下「求職者等」）及び派遣労働者、フリーランス並びに他社の労働者等に対しても行わないよう注意しましょう。また、カスハラには会社として毅然とした態度で対応し、可能な限り一人で対応させない等、皆さまを保護します！私たちは以下のようなハラスメント行為を許しません！

セクハラ 求職者等セクハラとは？

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

セクハラは、例えば･･･
- **性的な冗談、からかい質問**
- **わいせつ画面の閲覧、配布、掲示**
- **性的な内容の噂を意図的に流す**
- **食事やデートにしつこく誘う**
- **身体への不必要な接触**
- **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　等**

求職者等セクハラは、例えば･･･
- **面接官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る**
- **インターンシップにおいて、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う**
- **企業説明会において、求職者等の腰、胸等に触る　等**

マタハラ等とは？

妊娠・出産等に関するハラスメント
育児・介護休業法等に関するハラスメント

妊娠・出産等に関するハラスメントは、例えば･･･
- **妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた**
- **妊娠中に体調不良等で休みを取ると、上司に「一日寝ゴロで、落ち着いてから戻ればいい」と言われた　等**

育児・介護休業等に関するハラスメントは、例えば･･･
- **育児休業の申し出をすると、上司から「男のくせにあり得ない」と言われた**
- **介護休業の申し出をしようとしたら、上司から大量の業務を押しつけられ、制度利用を阻害される　等**

パワハラ カスハラとは？

パワーハラスメント
カスタマーハラスメント

パワハラは、例えば･･･
- **物を投げつけられ身体に当たった**
- **同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた**
- **先輩・上司に挨[illegible]れ、挨拶してく[illegible]**
- **一人ではできな[illegible]つけられる　等**

カスハラは、例え[illegible]
顧客等からの
- **契約内容を著しく超えた[illegible]提供の要求**
- **大きな声をあげる等[illegible]困を威圧する言動[illegible]周**
- **不当な損害賠償[illegible]**

ハラスメントを行った場合は、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。その場合、①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）、②当事者同士の関係（職位）③被害者の対応（告訴等）・心情等を総合的に判断し、処分を決定します。また、求職者等に対するハラスメント対策として、別途「求職活動等に関するルール」を定めますので、留意してください。

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

ハラスメント相談窓口：　　**TEL**　　**E-mail**

カスタマーハラスメント相談窓口：　　**TEL**　　**E-mail**

★あなたが正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は相談をすることができます（フリーランスの方も相談をすることができます）。
★ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合でも相談してください。
★相談は公平に、相談者だけでなく行為者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、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
★相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
★顧客等からのカスタマーハラスメントに係る行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、適切な対応方針および支援体制を整備します。なお、具体的な対処内容については、「カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めます。

休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合がありますので、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

①

自社の労働者が就職活動中の方、フリーランス等へのハラスメントの行為者とならないよう、周知することが必要です。また、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事業主の方針を周知する必要があります。

①

ハラスメントの内容、どのような行為が禁止されているかを記載する必要があります。なるべく具体的にイメージできるように記載しましょう。

求職者等セクハラ防止のため、求職活動等に関するルールを別途定め、労働者及び求職者等に周知する必要があります。

②③

確実に相談できる窓口を明記してください。
カスハラの場合は、その場での対応が直ちに求められることを想定し、各営業所の管理監督者や店舗の店長等を窓口とすることが考えられます。

④⑤⑥⑦

会社としてのカスハラへの対処内容をあらかじめ定めることが必要です。
併せて、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カスハラへの対処内容をあらかじめ定めるとともに、その対処を講じられるよう関係部門間の連携等の体制を整備しておく必要があります。
これらのことについて、会社としての対応マニュアル等の作成が別途必要になります。

本チラシ例に関するお問い合わせは
岡山労働局雇用環境・均等室
岡山市北区下石井1-4-1　岡山第２合同庁舎３階　**TEL　086-225-2017**

（令和８年８月作成）

令和〇年〇月〇日

求職活動等を行う皆さまへ

株式会社〇〇〇　代表取締役社長〇〇〇

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談・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．面談・面接、OB・OG訪問に関するルール

面談・面接の時間：〇〇：〇〇～ 〇〇：〇〇

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

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。

<u>相談窓口</u>

・人事部　〇〇〇
（電話番号〇〇〇ー〇〇〇ー〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【女性】

・人事部　〇〇〇
（電話番号〇〇〇ー〇〇〇ー〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【男性】

・コンプライアンス室　〇〇〇
（電話番号〇〇〇ー〇〇〇ー〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【女性】

・コンプライアンス室　〇〇〇
（電話番号〇〇〇ー〇〇〇ー〇〇〇〇 、メールアドレス〇〇〇）【男性】

求職者等に対するセクシュアルハラスメント※の防止対策として、以下の内容については求職者等に周知を行う必要があります。周知方法は自社ホームページ・パンフレット等への掲載が考えられます。
なお、「求職活動等に関するルール」については雇用する労働者に対しても周知する必要があります。トラブルが発生しやすい場面として、労働者が個別に求職者等と連絡を取って、1対1で面会するといったケースが想定されますので、あらかじめ面談等のルールを明確化し、労働者と求職者等の双方に周知・啓発を行うことでハラスメントの抑止を行います。
事業主が事前に明記・周知しておくべきポイントが、以下チラシ例の番号に対応しています。

①ハラスメントに対する事業主の方針（求職活動等に関するルールの明確化）
②相談窓口
③相談者のプライバシー保護

※令和8年10月1日施行の改正男女雇用機会均等法により、企業規模にかかわりなく、すべての事業主に求職者等（求職者、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、教育実習・看護実習その他の実習を受ける者）に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化となりました。

○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談・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. 面談・面接、OB・OG訪問に関するルール
面談・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
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
・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】

①

②

③

＜事業主の方針＞

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、必要な注意を払うことが望ましいです。

＜求職活動等に関するルール＞

面談時間及び場所、実施体制※並びにやり取りに用いるＳＮＳの種類の指定などを行う必要があります。

※実施体制：求職者等との面談を行う際にセクシュアルハラスメントを未然に防ぐための体制を想定したもの。

＜プライバシー保護＞

相談者のプライバシー保護について明記。求職者等が安心して相談できることを周知することが必要です。

＜相談窓口＞

求職者等が利用しやすい体制を整備しておく必要があります。

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ます。

本チラシ例に関するお問い合わせは
岡山労働局雇用環境・均等室
岡山市北区下石井1-4-1　岡山第２合同庁舎３階　**TEL　086-225-2017**

（令和８年８月作成）

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

同一労働同一賃金ガイドライン等の改正等について

カスハラ・求職者等セクハラ対策　同一労働同一賃金ガイドライン
改正に関するオンラインセミナー

令和８年９月８日

厚生労働省　岡山労働局　雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日の説明内容

Ⅰ　雇入れ時の労働条件明示事項の追加

Ⅱ　待遇差について説明を求められた場合の留意事項

Ⅲ　改正後の同一労働同一賃金ガイドラインのポイント

雇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
- □退職手当の有無
- □賞与の有無
- □相談窓口

現行の明示事項

- □待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

新たな明示事項

令和８年10月1日以降に雇入れ又は労働契約を更新するパート・有期雇用労働者に対して明示する必要があります。

CHECK!

改正前から待遇差を求めることができる規定はあった

↓

待遇差について適正に説明をできる体制整備がこれまで以上に重視される

〈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。

＜モデル労働条件通知書はこちら＞

均衡待遇と均等待遇の違いについて

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

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。

通常の労働者との待遇差について説明を求められた場合の留意事項

- 誰と比較をするのか。
- 待遇に差があるのか。差の違いは何か。
- なぜ待遇に差を設けているのか。

通常の労働者との待遇差について説明を求められた場合の留意事項

誰と比較するか

短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者（短時間・有期雇用労働指針）

近い

- 「職務の内容」及び「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一である正社員
- 「職務の内容」は同一であるが、「職務の内容・配置の変更の範囲」は異なる正社員
- 「職務の内容」のうち、「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である正社員
- 「職務の内容・配置の変更の範囲」が同一である正社員
- 「業務の内容」、「責任の程度」、「職務の内容・配置の変更の範囲」がいずれも異なる正社員

遠い

※　職務の内容とは、業務内容と責任の程度のことをいいます。

どの通常の労働者を比較対象として選定したのか、また、何故その通常の労働者を選定したのかといったことも説明する必要があります。なお、個人情報保護の観点から、比較対象者が特定されないよう配慮する必要もあります。

- 複数人の労働者又は雇用管理区分
- 過去１年以内に雇用していた一人又は複数人の通常の労働者
- 通常の労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続３年目の一般職員）

（例）×「○○さんと比較しています」

○「事務職の正社員のうち概ね入社３年以内の者」

通常の労働者との待遇差について説明を求められた場合の留意事項

何を説明するのか①

待遇の違いの有無とその内容

① 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の**待遇に関する基準の相違の有無**

② 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者との間の**具体的な待遇差の内容**

↓

待遇の個別具体的な内容を説明する方法　or　待遇の決定基準を説明する方法

待遇の個別具体的な内容

- 賃金額、手当額、教育訓練の内容等の具体的な数値及び内容を示す（比較対象が一人）
- 賃金については平均額又は上限・下限額、教育訓練については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容（比較対象が複数人）

待遇の決定基準

- 賃金規定、等級表等の支給基準を説明

※待遇の決定基準により説明する場合は、比較対象となる通常の労働者の待遇の水準を把握できるものである必要があります。従って、「能力や経験を総合的に判断して決定する」等の説明では不十分で、賃金規定等から基準の内容が理解できるように具体的に説明する必要があります。

通常の労働者との待遇差について説明を求められた場合の留意事項

何を説明するのか②

待遇差の理由

待遇の決定基準が同一である場合

- 同一の決定基準のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明

※例えば、能力に基づいて基本給を決定している場合には、能力レベルが異なるために基本給の額の差が発生することを説明

待遇の決定基準が異なる場合

- 待遇の**性質・目的を踏まえた**決定に違いを設けている理由（**職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯などのその他の事情**）を説明
- それぞれの決定基準を通常の労働者、短時間・有期雇用労働者にどのように適用しているかを説明

待遇の性質・目的とは

（例）	賞　与	業績への貢献、利益配分、功労報償
	通勤手当	通勤費の補填
	慶弔休暇	仕事から離れて慶弔行事に参加する

通常の労働者との待遇差について説明を求められた場合の留意事項

説明の方法

・賃金規定等の資料を活用しつつ口頭により説明する

・説明すべき事項を全て記載した資料を交付する

※個人情報保護の観点から資料の交付が困難な場合でも、
閲覧できるようにするなどの工夫が求められます。

※こちらから
ダウンロード
できます
（P16～）

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第２項の説明書の例】

年　月　日

殿　　事業所名称・代表者職氏名

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、
理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

1　比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

2　待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容　（ある）　ない

アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。

待遇の違いがある理由

正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。

賞与

待遇の目的

社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。

（ある）　ない

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww円～xx円）としています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0ヶ月～4ヶ月（最大zz円）を支給しています。

待遇の違いがある理由

アルバイト社員には販売ノルマがないので、店舗全体の売り上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には販売ノルマを課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。

通勤手当

待遇の目的

通勤に必要な費用を補填するものです。

ある　（ない）

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。

待遇の違いがある理由

「同一労働同一賃金ガイドライン 」の概要

（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）

ガイドラインとは

通常の労働者（正社員）と**非正規雇用労働者**（パートタイム、有期雇用、派遣労働者）との間の待遇差がある場合に、

「いかなる待遇差が不合理か」
「いかなる待遇差が不合理でないのか」　について、

原則となる考え方と具体例を示したもの

ガイドラインに記載されている手当等

- 基本給
- 賞与、退職手当
- 手当（役職手当、精皆勤手当、通勤手当等）
- 福利厚生（福利厚生施設、病気休職、慶弔休暇等）
- その他（教育訓練等）

<ガイドラインの掲載ページはこちらから>　同一労働同一賃金ガイドライン　検索

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正①

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

不合理な待遇差の解消の目的は、**「短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の待遇改善」であることから、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。**

その他の事情についての追記

待遇の体系等に係る労使の議論において**短時間・有期雇用労働者の意向を十分考慮せずに一方的に待遇を決定した場合や、待遇差の内容や理由の説明を求められた場合に十分な説明を行わなかった場合には、不合理と認められることを基礎づける事情として考慮されうる**旨が追記されました。（※　その他の事情についてはスライドの４ページ目に具体的な記載があります。）

➡ **待遇差について適正に説明をできる体制整備がこれまで以上に重視される**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正②

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。**

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③

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。

不合理性の判断は個々の待遇ごとに行われる

短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に規定された均等・均衡待遇は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化した規定である旨が追記されました。

つまり、**賃金全体をひとまとめに比較するのではなく、基本給、賞与、家族手当、住宅手当等のそれぞれの待遇ごとに不合理性を判断すべきということ**が明記されました。

ガイドラインに具体例が示されていない待遇についての考え方

ガイドラインに具体例が示されていない待遇であっても、不合理な待遇差と認められる可能性がある旨が明記されました。

つまり、**「ガイドラインに記載がないから問題ない」ということにはならず、**ガイドラインに記載のない待遇であっても個々の待遇の性質・目的に照らした検討が必要になります。

「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。

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⑤

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⑥

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⑦

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。

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】

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】

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。

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

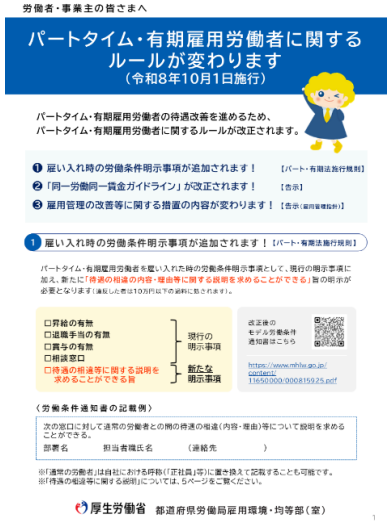
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

・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



■ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談先

全国の雇用環境・均等部（室）で相談を受け付けています。

それぞれの所在地、連絡先はこちら↓

https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

支援策　キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金　検索

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	**正社員化コース** ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 １事業所当たり　**20万円**（15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 １事業所当たり　**40万円**（30万円） ■非正規雇用労働者の情報公表加算【新設】 １事業所当たり　**20万円**（15万円）
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	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）	
処遇改善支援 **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	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	**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	１事業所当たり　**60万円**（45万円） １事業所当たり１回のみ	
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	１事業所当たり　**40万円**（30万円） １事業所当たり１回のみ	**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）
年収の壁対応 **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。

支援策　働き方改革推進支援センター

岡山働き方改革推進支援センター　検索

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、ハラスメント対策等の内容を踏まえた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。

○法改正の内容を反映した就業規則の作成方法を知りたい

○どのような助成金が使えるのかを知りたい

○３６協定の作成方法をしりたい

上記のようなお悩みを、ぜひセンターの専門家にご相談ください。

＜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

岡山働き方改革広報キャラクター
ももにんにん

本日のセミナーについて、ご質問がある方は、岡山労働局雇用環境・均等室（086-225-2017）までご質問ください。また、本日のセミナーの内容に関わらず、働き方改革に関するご相談については岡山働き方改革推進支援センター（0120-947-188）までお気軽にお問い合わせください。

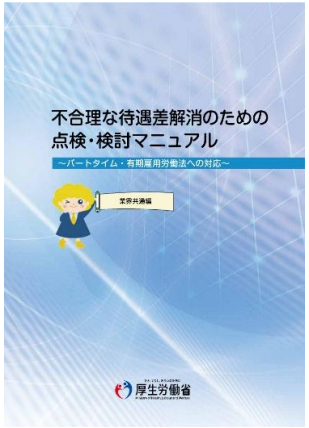
支援策

■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/

手順４　手順２と３で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しましょう

４－３　労働者に説明する内容を文章にまとめましょう

労働者から説明を求められた際は、本説明書（一例）を活用し、短時間労働者・有期雇用労働者に対するわかりやすい説明に努めましょう。17ページの様式をご活用ください。
「２　待遇の違いの有無とその内容、理由」の記載欄は、適宜追加してご使用ください。

説明書モデル様式（記載例）

【第14条第２項の説明書の例】

年　月　日

殿　　事業所名称・代表者職氏名

あなたと正社員との待遇の違いの有無と内容、
理由は以下のとおりです。
ご不明な点は「相談窓口」の担当者までおたずねください。

１　比較対象となる正社員

販売部門の正社員（おおむね勤続3年までの者）

比較対象となる正社員の選定理由

職務の内容が同一である正社員はいないが、同じ販売部門の業務を担当している正社員で、同程度の能力を有する者は、おおむね勤続3年までの者であるため。

２　待遇の違いの有無とその内容、理由

基本給

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容　（ある）　ない

アルバイト社員は時給1100円、比較対象となる正社員は、販売ノルマの達成状況に応じて1100円～1400円（時給換算）です。

待遇の違いがある理由

正社員には月間の販売ノルマがあり、会社の示したシフトで勤務しますが、アルバイト社員は希望に沿ったシフトで勤務できるといった違いがあるため、正社員には重い責任を踏まえた支給額としています。

賞与

待遇の目的

社員の貢献度に応じて会社の利益を配分するために支給します。

（ある）　ない

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

アルバイト社員は店舗全体の売り上げに応じて一律に支給（ww円～xx円）としています。正社員については目標管理に基づく人事評価の結果に応じて、基本給の0ヶ月～4ヶ月（最大zz円）を支給しています。

待遇の違いがある理由

アルバイト社員には販売ノルマがないので、店舗全体の売り上げが一定額以上を超えた場合、一律に支給しています。正社員には販売ノルマを課しているため、その責任の重さを踏まえて、目標達成状況に応じた支給とし、アルバイト社員よりも支給額が多くなる場合があります。

通勤手当

待遇の目的

通勤に必要な費用を補填するものです。

ある　（ない）

正社員との待遇の違いの有無と、ある場合その内容

正社員、アルバイト社員ともに交通費の実費相当分（全額）を支給しています。

待遇の違いがある理由

＜解説＞労働者に対して説明を行う際は、資料を活用し、わかりやすく説明しましょう。比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明することまで求めるものではありませんが、納得が得られるよう真摯で丁寧な説明に努める必要があります。
また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。