

令和8年10月1日から、

「同一労働同一賃金ガイドラインの改正」など、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！①

また、「カスタマーハラスメント対策」②、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策」③が義務化されます！

以下の資料等を参考に、対応をお願いします。

①については、

- ◆厚生労働省ホームページ「[同一労働同一賃金特集ページ](#)」
 - ・同一労働同一賃金ガイドライン新旧対照表（解説付き）、
 - モデル労働条件通知書 など



②③については、

- ◆厚生労働省ホームページ「[職場におけるハラスメントの防止のために](#)」
 - ・就業規則の規定例や求職者等への周知例 など
 - （事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット P40～）
- ◆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](#)」
 - ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアル など



（お問い合わせ先）

- ①～③ ⇒ 静岡労働局 雇用環境・均等室 （電話：054-252-5310）
- ① ⇒ 静岡働き方改革推進支援センター（電話：0800-200-5451）



パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの変更点（抜粋）

○ 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る、いわゆる「同一労働同一賃金」について、令和2年4月の施行から5年を経過したことから見直しを検討。非正規雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきたが依然として賃金格差があるとして、更なる待遇改善に向け、省令・告示等を改正。

1 均等・均衡待遇（同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化等）

（1）同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

①働き方改革関連法の施行後の裁判例等を踏まえ、ガイドラインの記載を見直し（記載の充実・新規追加）

- ＜例＞ 賞与（記載の充実）・退職手当（新規追加）：待遇の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれる等
 家族手当（新規追加）：相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給
 住宅手当（新規追加）：転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給

②待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものとするのが求められることの明確化

③無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の明確化

（2）派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、法の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを明確化 等

（根拠法）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）

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

（1）雇入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」旨の追加

（2）説明方法について、現行の「資料を活用し、口頭により説明することを基本」を見直し、「資料を活用し、口頭により説明」又は「説明事項を全て記載した資料の交付」のいずれかとする旨に改正 等

（根拠法）パートタイム・有期雇用労働法施行規則、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（平成19年厚生労働省告示第326号）

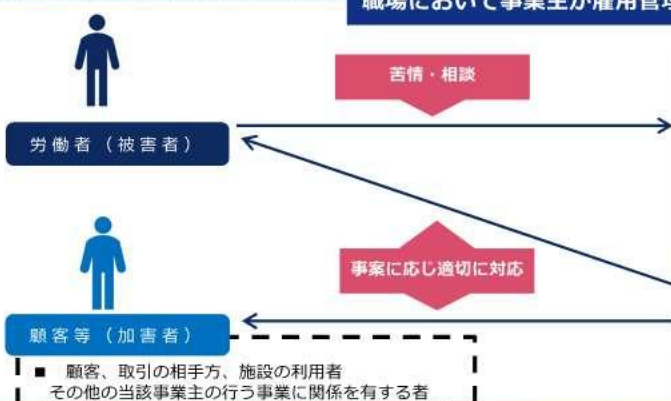
①

職場におけるカスタマー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

○ 職場におけるカスタマー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おり、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。

②

職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置



- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- ③ 職場におけるカスタマーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 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
- ⑤ 併せて講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：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。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。
- 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**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やカスタマーハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応。
- ③ **職場におけるカスタマーハラスメントへの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。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を適正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **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**：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。
- ⑤ **併せて講ずべき措置**：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。

（根拠法）労働施策総合推進法

※下線部は、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

求職者等に対するセクシュアル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

○ 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、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おり、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければならない。

③

職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置



- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- ③ 求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**：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の明確化、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・対処の内容を労働者に周知・啓発。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・求職者等に周知・啓発。
※ 面談時間、場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定等の面談等を行う際の規則
- 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**：求職者等に対する相談窓口の周知。発生のおそれがある場合や求職者等に対するセクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応。
- ③ **求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの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。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正に行う。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：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・求職者等に周知。事業主の事実関係の確認等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・啓発をする。

（根拠法）男女雇用機会均等法

※下線部は、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