

改正女性活躍推進法等説明会

～ カスタマーハラスメント、就活セクシュアルハラスメント～



令和8年2月25日

栃木労働局 雇用環境・均等室

改正女性活躍推進法等説明会

～カスタマーハラスメント・就活セクシュアルハラスメント～

令和8年2月25日(水)
14:00～16:00
宇都宮市文化会館小ホール

1 開会あいさつ

栃木労働局雇用環境・均等室長

2 説明

(1) 女性活躍推進法の改正

栃木労働局雇用環境・均等室

(2) 女活法に基づき事業主が取り組むべきこと及び男女間賃金差異の算出方法

女性活躍推進アドバイザー

(3) カスタマーハラスメント対策の義務化等労働施策総合推進法等の改正

栃木労働局雇用環境・均等室

(4) 労働基準関係法令の概要及び同一労働同一賃金の取組

栃木労働局労働基準監督官
栃木労働局雇用環境・均等室

3 閉会

配付資料

(1)女性活躍推進法の改正

○『女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異 と 女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました』

(2)女活法に基づき事業主が取り組むべきこと及び男女間賃金差異の算出方法

○『女性活躍推進法の取り組みについて』

(3)カスタマーハラスメント対策の義務化等労働施策総合推進法等の改正

○『カスタマーハラスメント対策の義務化等労働施策総合推進法等の改正』

(4)労働基準関係法令の概要及び同一労働同一賃金の取組

○『労働基準法の基礎知識』

○『～補足説明いたします！～』

○『パートタイム・有期雇用労働法の概要』



アンケート1

両立支援制度についてのアンケート

https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/202508_01_ikukai



アンケート2

育児休業についてのアンケート

https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/202508_02_ikukai



アンケート3

同一労働同一賃金の取組について説明会アンケート

<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
<u>101人～300人</u>	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、
「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること
($A > B > C$)
 - (※)「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
 - (ii)上記以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること（従来の基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法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時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

女性活躍推進法の 取り組みについて

女性活躍推進法の重要性と企業が取り組むべき具体的な施策についてご説明いたします。
法改正の内容、企業にもたらされるメリット、そして実践的な取り組み事例まで、包括的にお伝えします。



なぜ今、女性活躍推進が必要なのか？

時代が求める変革

日本は深刻な労働力不足に直面しています。生産年齢人口の減少が加速する中、企業の持続的成長には多様な人材の活用が不可欠です。

さらに、ESG投資やサプライチェーンにおいて、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）への取り組みが世界的に重視されています。



● 採用力の強化

「働きやすい企業」としてのブランディングで、優秀な人材を惹きつけます。

● イノベーション創出

多様な視点が新商品・サービス開発の原動力となります。

● 離職率の低下

すべての社員が活躍できる環境整備により、定着率が向上します

「女性のため」の施策は、「すべての社員」が活躍できる強い組織を作ることと同義です。

女性活躍推進法とは何か？

法律の基本概要

女性活躍推進法は2016年に施行され、女性が安心して働き続けられる環境づくりを目的とした法律です。正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、企業における女性の活躍を後押しする重要な法的枠組みとなっています。

2022年の法改正では対象企業が拡大され、常時雇用労働者101人以上の企業に行動計画の策定や情報公表が義務付けられました。これにより、より多くの企業が女性活躍推進に取り組むことになりました。

企業にとってのメリット

この法律は単なる義務ではなく、企業にとって大きなビジネスチャンスでもあります。女性活躍を推進することで、以下のような具体的なメリットが期待できます。

- 優秀な人材の確保と定着率の向上
- 多様な視点による生産性の向上
- 企業イメージの向上と採用力強化
- イノベーション創出の可能性拡大
- 認定取得による税制優遇措置



なぜ女性活躍推進が必要か

深刻化する労働力不足への対応

1,285万人 **13.2%** **55.6%**

2040年の労働人口 減少予測

労働政策研究・研修機構による推計では、2040年には労働人口が約1,285万人も減少すると予測されています。

女性管理職比率

平成29年の内閣府調査によると、日本の女性管理職比率はわずか13.2%。欧米諸国と比較して著しく低い水準です。

女性労働力率

厚労省発表の『令和6年版働く女性の実情』の資料によると「女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、55.6%と前年に比べ上昇していますが、まだまだ潜在能力を発揮しきれていない状況です。

日本は急速な少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が深刻な社会課題となっています。この課題に対応するためには、女性の活躍促進が不可欠です。女性の力を十分に活用できていない現状を改善することで、労働力不足の解消だけでなく、経済成長や社会の活性化にもつながります。

女性のキャリア形成を阻む課題

男女賃金格差の存在

日本では依然として男女の賃金格差が大きく、女性の平均賃金は男性の約74%程度にとどまっています。この格差の主な原因は、女性の勤続年数の短さ、管理職登用率の低さ、そして職種や雇用形態の偏りにあります。

出産・育児によるキャリア断絶

多くの女性が出産や育児を機に離職を余儀なくされ、その後の再就職では非正規雇用となるケースが多く見られます。いわゆる「M字カーブ」現象は改善傾向にあるものの、キャリアの継続性に課題が残っています。

長時間労働文化の影響

日本の職場文化に根付く長時間労働や転勤を前提としたキャリア形成が、家庭責任を担う女性のキャリアアップを困難にしています。柔軟な働き方の導入が急務となっています。

多様性がもたらす企業価値の向上

一方で、女性の活躍推進は企業にとって大きなメリットをもたらします。多様な視点や価値観を持つ人材が活躍することで、イノベーションの創出や生産性の向上が期待できます。マッキンゼーの調査では、ジェンダー多様性が高い企業は業界平均を上回る収益性を示すことが明らかになっています。



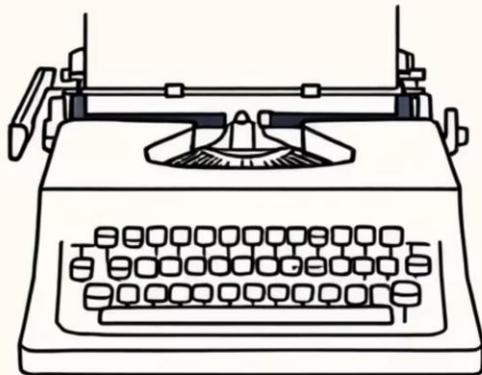
法律の概要と企業の義務

法律の目的

女性活躍推進法は、女性が個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活を両立できる社会の実現を目指しています。企業における女性の採用、登用、能力開発、再雇用などを総合的に推進することで、持続可能な社会の構築に貢献します。

対象企業の拡大

2022年の法改正により、対象企業が常時雇用労働者301人以上から101人以上に拡大されました。これにより、中堅企業も含めた幅広い企業が女性活躍推進に取り組むことが求められています。



企業の主な義務

01

現状把握と課題分析

採用者に占める女性比率、管理職に占める女性比率、男女の賃金差異、勤続年数の男女差など、複数の項目について自社の現状を把握し、課題を分析します。

02

行動計画の策定

課題分析に基づき、数値目標を含む一般事業主行動計画を策定します。計画期間は2年以上5年以下とし、社内周知と外部への公表が必要です。

03

都道府県労働局への届出

策定した行動計画を都道府県労働局に届け出る必要があります。届出は電子申請も可能です。

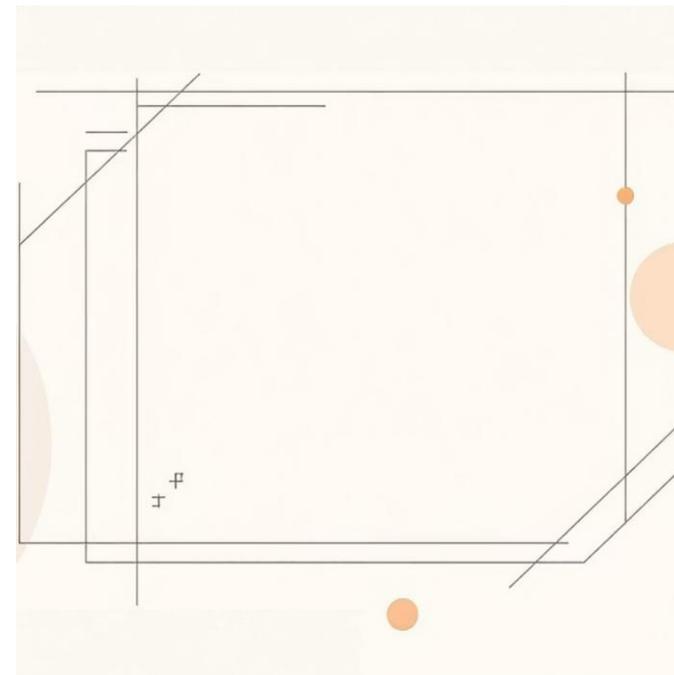
04

情報公表

女性の活躍に関する情報を求職者が閲覧できるよう、自社ホームページや厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表します。2022年改正では男女の賃金差異の公表が義務化されました。

企業が取り組むべき具体例 ①

採用・登用の推進



女性採用比率の向上

求人票の表現を見直し、女性が応募しやすい環境を整備します。採用面接では無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）を排除するための研修を実施し、公平な評価基準を確立します。また、女性社員が活躍している様子を積極的に発信することで、応募者数の増加を図ります。

管理職登用の促進

メンター制度やスポンサーシップ制度を導入し、女性社員のキャリア形成を支援します。ロールモデルとなる女性管理職の事例を紹介することで、キャリアパスを明確化し、昇進意欲を高めます。また、管理職候補者向けの研修プログラムを整備し、必要なスキルの習得を支援します。

認定取得によるメリット

「えるぼし認定」や「プラチナえるぼし認定」を取得することで、企業イメージが向上し、優秀な人材の獲得につながります。さらに、公共調達での加点評価や税制優遇措置などの具体的なメリットも享受できます。認定は3段階あり、取り組み状況に応じて段階的に取得できます。

- **えるぼし認定とは：**女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。3段階の認定があり、最高ランクがプラチナえるぼしです。

えるぼし認定制度の全体像

認定制度の概要

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に優れた企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定は3段階（1～3つ星）に分かれ、5つの評価項目の達成数によりランクが決まります。

認定マークの活用

認定企業は「えるぼし」マークを商品パッケージや広告、求人票に使用できます。これにより企業イメージの向上や優秀な人材確保に大きく役立ちます。

<5つの評価項目>

- 1 採用** 男女の採用競争倍率の均衡状況や女性正社員比率を評価します。性別に関わらず公平な採用機会の提供が求められます。
- 2 継続就業** 女性の平均継続勤務年数や継続雇用割合を測定します。女性が長期的にキャリアを築ける環境整備が評価されます。
- 3 労働時間等の働き方** 法定時間外労働・休日労働の平均が月45時間未満であることが基準です。ワークライフバランスの実現が重視されます。
- 4 管理職比率** 女性管理職の割合や昇進率における男女差を評価します。女性のキャリアアップ機会の平等性が問われます。
- 5 多様なキャリアコース** 非正社員から正社員への転換制度など、多様なキャリア支援の取組を評価します。柔軟なキャリア形成の支援が重要です。

プラチナえるぼし認定

えるぼし認定取得企業の中で、特に優れた取組と成果を上げた企業に付与される最高位の認定です。行動計画の目標達成、推進者の選任、8項目以上の情報公表が条件となります。

認定取得のメリット

- 企業イメージの向上と優秀な人材の採用促進
- 社員満足度向上による生産性アップと離職防止
- 公共調達での優遇措置の適用
- 低利融資制度の活用可能
- 女性活躍推進企業としてのブランド力強化

詳細は、
厚生労働省ホームページの
解説資料をご覧ください。



企業が取り組むべき具体例 ②

働き方改革と両立支援

柔軟な勤務制度の整備

育児・介護休業制度を法定以上に充実させることで、社員が安心して仕事と家庭を両立できる環境を整えます。具体的には以下のような取り組みが効果的です。

- ・テレワーク制度の導入と活用促進
- ・フレックスタイム制度の拡充
- ・短時間勤務制度の柔軟な運用
- ・時間単位での有給休暇取得
- ・育児休業からの円滑な復帰支援
- ・配偶者の転勤に伴う休職・復職制度

これらの制度は女性だけでなく、すべての社員が利用しやすい環境を整備することが重要です。

男性の育児参加促進

職場文化を変革するためには、男性の育児参加を促進することが極めて重要です。男性の育児休業取得率はまだ低い水準にありますが、以下の施策により改善が期待できます。

- ・男性育休取得者の事例紹介
- ・上司からの積極的な取得推奨
- ・育休取得に伴う人事評価への悪影響の排除
- ・育休中の経済的支援の充実



意識改革の推進

制度を整備するだけでなく、職場全体の意識を変えることが成功の鍵となります。アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）研修を全社員向けに実施し、性別に関わらず公平な評価と機会提供ができる組織文化を醸成します。管理職層には特に重点的な研修を行い、部下のキャリア形成を適切にサポートできるスキルを習得させます。



企業が取り組むべき具体例 ③

意識改革の具体的事例

豊田自動織機の取り組み

製造業における女性活躍のモデルケースとして、豊田自動織機では体系的な女性管理職育成プログラムを実施しています。技術職の女性社員を対象に、段階的なキャリア開発研修を提供し、管理職として必要なマネジメントスキルやリーダーシップを習得できる環境を整備しています。

特筆すべきは、単なる研修だけでなく、実践的なOJTと組み合わせることで、確実なスキル定着を図っている点です。また、経営層とのダイアログセッションを定期的に開催し、女性社員の声を経営に反映させる仕組みも構築しています。

ロールモデルの可視化

先輩女性社員の成功事例を積極的に社内外に発信することで、後進の女性社員のモチベーション向上を図ります。ロールモデルとなる女性管理職のキャリアパスや、仕事と家庭の両立方法、直面した課題とその克服方法などを具体的に紹介します。

単に成功事例だけでなく、困難を乗り越えた経験も共有することで、より現実的で共感できる情報提供を心がけます。また、様々な職種やキャリアステージの女性を紹介することで、多様なロールモデルを提示します。

地域ネットワークの活用

企業単独での取り組みだけでなく、地域の女性活躍推進ネットワークに参加することで、他社の好事例を学び、自社の取り組みに活かすことができます。業界を超えた情報交換や、共同での研修プログラム実施など、連携による相乗効果が期待できます。

また、地域全体で女性活躍を推進することで、社会的な理解も深まり、より働きやすい環境の構築につながります。自治体や商工会議所が主催するフォーラムやセミナーへの積極的な参加も有効です。

情報公表制度の概要

制度の目的

企業における女性の活躍に関する状況を、求職者や社会に対して明らかにし、企業の自主的な取り組みを促進することを目的としています。透明性の向上により、労働市場における適切な選択を支援します。

義務の対象

常時雇用する労働者が**101人以上**の企業に義務付けられています(2022年4月1日より適用。従来は301人以上が対象でした)。

公表が必要な項目



職業生活に関する機会の提供

採用、配置、昇進等における女性の参画状況に関する項目から1つ以上選択



職業生活と家庭生活の両立

育児休業、労働時間等、両立支援に関する雇用環境の項目から1つ以上選択



男女の賃金の差異(必須)

2023年4月1日より必須項目として公表が義務化されました

男女の賃金差異の算出方法（概要）

1

公表義務の対象

現在：常時雇用する労働者数301人以上の事業主。

2026年4月1日～（拡大）：常時雇用する労働者数101人以上の事業主。

常時雇用する労働者数が301人以上の企業は男女の賃金の差異を含む合計3項目以上、常時雇用する労働者数101人以上300人以下の企業は1項目以上の情報を、自社のホームページや厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」等で公表する必要があります。

2

算出の区分

以下の3つの区分ごとに、男性労働者の平均年間賃金に対する女性労働者の平均年間賃金の割合を算出します。

- 全労働者(正規・非正規の合計)
- 正規雇用労働者
- 非正規雇用労働者

3

計算式と公表内容

男性の平均年間賃金を100%とした場合の、女性の平均年間賃金との割合を算出します。

$$\text{男女の賃金差異（\%）} = \frac{\text{女性労働者の平均年間賃金}}{\text{男性労働者の平均年間賃金}} \times 100$$

この差異を各区分ごとに公表することが求められます。

詳細は、
厚生労働省ホームページの
解説資料をご覧ください。



「賃金」の範囲：税金や社会保険料が控除される前の賃金(基本給、賞与、各種手当など)を対象とします。
通勤手当等の実費弁償的な性格を持つ手当は除外されます。

※2026年4月1日施行の改正法により「女性管理職の公表」が新たに義務化

女性管理職比率の公表について

制度の目的

企業における女性の意思決定への参画を促進し、組織の多様性を高めることを目指しています。管理職における女性比率は、企業の女性活躍推進の進捗を測る重要な指標となります。

「管理職」の定義

一般的に課長級以上の役職者を指します。企業内で「管理職」として扱われている者を対象とし、役職名や職務内容に基づいて判断されます。

なお、労働基準法上の「管理監督者」に該当するかどうかは問われません。企業の実態に即した判断が可能です。



必須公表項目

管理職に占める女性労働者の割合を算出・公表します。

これらは、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・公表の際に、必ず現状把握を行うべき**必須項目の一つ**として位置づけられています。

定期的な測定と改善により、持続的な女性活躍推進を実現します。

※女性管理職比率は、現行法では必ず現状把握を行うべき必須「状況把握」項目であり、令和8年4月1日施行の改正法により、必須「公表」項目となります。

まとめ・今後のアクション

本日の重要ポイント

- 1 女性活躍推進は社会的責務であり、ビジネスチャンス**
労働力不足への対応という社会課題の解決と同時に、企業の生産性向上やイノベーション創出につながる重要な経営戦略です。
- 2 法改正により義務の範囲が拡大**
2022年の改正で対象企業が拡大され、情報公表項目も追加されました。自社の義務内容を正確に把握し、確実に履行することが必要です。
- 3 制度整備と意識改革の両輪が重要**
育児休業制度などの制度を整備するだけでなく、職場全体の意識を変革し、実際に活用される環境を作ることが成功の鍵となります。

今すぐ始めるべきアクション

 **現状把握の実施**
自社の女性活躍に関するデータを収集・分析し、課題を明確化します。採用比率、管理職比率、男女賃金差、勤続年数差などを確認しましょう。

 **行動計画の策定**
課題分析に基づき、具体的な数値目標と取り組み内容を定めた行動計画を策定します。実現可能で測定可能な目標設定が重要です。

 **PDCAサイクルの実行**
計画を実行し、定期的に進捗を確認・評価します。必要に応じて計画を見直し、継続的な改善を図ります。

支援ツールの活用：

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」や各種ガイドライン、助成金制度などを積極的に活用しましょう。

支援事例

業種・規模を問わず、実践的サポート

企業ごとの課題に寄り添い、実効性の高い女性活躍推進をサポートしています。

「えるぼし」認定取得、管理職候補の育成、働き方改革の実現など、3つの成功事例をご紹介します。

中堅・製造業

「えるぼし」認定取得で女性応募者が
前年比1.5倍に増加

事例1：中堅・製造業

課題

女性応募者が少なく、「女性が働くイメージがない」という先入観を払拭したい。何から始めればよいか分からない状態でした。

支援内容

- ・採用・継続就業など5項目のデータ化による現状分析
- ・女性リーダー育成に特化した行動計画の策定
- ・「えるぼし（2段階目）」申請書類作成の伴走支援

成果

「えるぼし」認定取得後、女性応募者数が前年比1.5倍に増加。育休復帰後の短時間勤務制度も円滑に運用されるようになりました。

地方・建設/IT業

意識改革により次期主任候補の女性社員3名を確保

事例2：地方・建設/IT業

課題

女性社員は多いものの、リーダー職の打診に「自信がない」と辞退されるケースが続出。男性管理職にも無意識のバイアスがありました。

支援内容

- ・外部講師によるマインドセット研修の実施
- ・管理職向けアンコンシャス・バイアス解消ワークショップ
- ・他部署の先輩社員によるメンター制度の構築

成果

研修後、女性社員3名が次期主任候補への推薦を快諾。「誰にとっても働きやすい職場」という共通認識が生まれ、男性の育休取得も促進されました。

小規模・サービス業

有給取得率20%向上、地域での認知度アップを実現

事例3：小規模・サービス業

課題

従業員100人以下で法定義務はないものの、将来の成長のために今から体制整備が必要。業務の属人化が課題でした。

支援内容

- ・業務マニュアル整備と多能工化の推進
- ・「プラチナえるぼし」水準を意識した行動計画の策定
- ・柔軟な働き方を支えるクラウドツールの選定支援

成果

有給休暇取得率が20%向上。地元メディアの取材を受け、地域での認知度が向上。県外からの新卒応募も獲得しました。

支援
無料

企業の経営者・人事担当者の皆様へ

専門家派遣のご案内

女性がもっと活躍できる企業にするために
中小企業事業主の皆さんを支援します



女性が活躍できる職場づくりに向けて、
専門家を派遣し、コンサルティングを行います

／ 専門家派遣でどんなことができるの？ ／

女性が採用できない…
女性が定着しない…
女性管理職を増やしたい…
そんな課題の解決の一助に!!

- ✓ 男女の賃金の差異の算出・要因分析の支援
- ✓ 一般事業主行動計画策定等の支援
- ✓ 女性のキャリアアップの取組への支援
- ✓ 柔軟な働き方ができる環境整備への支援



女性活躍推進法に基づく「男女の賃金差異の情報公表」について
算出や要因分析の方法、そして今後の取組等についてもアドバイスします

お気軽に
ご相談ください

訪問・オンラインによるサポート等を行います

申込方法 専用ホームページのエントリーフォームからお申込みください
<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが受託し、運営しています。

二次元コードからも
お申込みいただけます



オンラインや訪問によるコンサルティングをご利用下さい

対象
企業

- 原則として中小企業主
- 男女の賃金の差異の情報公表や要因分析について専門家の助言を希望する企業
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定やえるぼし認定・プラチナえるぼし認定の取得を検討している企業
- 女性活躍を促進するための取り組みが進まない、専門知識やノウハウが不足している等の課題を抱えている企業

支援の
流れ



具
体的
な
支
援
内
容

男女の賃金の差異の情報公表にかかる支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

行動計画策定支援

女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、目標設定等についてアドバイスを行い、一般事業主行動計画の策定を支援します。

課題解決支援

認定取得（えるぼし・プラチナえるぼし）に係る内容や諸手続き等について支援します。

えるぼし認定取得に係る支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

申込
方法

詳細・お申込みはホームページにアクセスしてください。
※ 二次元バーコードを読み取っていただくと簡単にアクセスできます



その他、支援の詳細はホームページをご覧ください。<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

一般事業主行動計画策定・届出や「えるぼし」認定を 取得するとこんなメリットが期待できます

- ◆ 優秀な人材の確保
- ◆ 企業イメージの向上
- ◆ 公共調達における優遇措置
- ◆ 日本政策金融公庫の融資制度



えるぼし・プラチナえるぼしとは？

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。

女性活躍推進法のポイント

常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、自社の男女間賃金差異の情報公表が義務づけられています。



「男女間賃金差異分析ツール」を活用して、男女の賃金の差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

🔍 女性活躍推進法特集ページ

「何から手をつけていいかわからない」という段階でも問題ありません。まずは個別無料相談からお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ・お申し込み ➡ 女性活躍推進事業事務局運営窓口

電話番号 03-6206-7072 ウェブサイト <https://jyoseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

貴社の未来を、女性の力で。持続可能な成長と、すべての社員が活躍できる組織づくりを、専門家チームが完全無料で支援いたします。

女性が活躍できる職場づくりのため 中小企業事業主の皆さまを支援しています

女性がもっと活躍できる職場づくりを進める事業主・人事労務担当者のみなさまを個別の相談・コンサルティングやセミナー等で応援しています。



メニュー | 事業主・人事労務担当者向け

- 個別コンサルティングによる支援
- アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー（配信）
- 男女賃金差異分析の支援

※大学生等への学生向け出前講座も実施します。
大学生等を対象に、キャリア開発に役立つセミナーを無料で開催します。
大学等のキャリアセンターのご依頼をお待ちしています。
お気軽にお問い合わせください。

詳しくは事業ホームページ
をご確認ください



<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

「女性活躍推進事務局」
運営窓口

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが受託し運営しています。

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-16-8 石井ビル4F
TEL 03-6206-7072 (平日9:00-17:00)
Email joseikatsuyaku@task-school.com

アドバイザーによる、コンサルティング支援をしています！

あなたの企業の女性活躍を促進するために
アドバイザーがきめ細やかに支援します！

相談無料



女性活躍推進法のポイント
常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、自社の男女間賃金差異の情報公表が義務づけられています。

女性が活躍できる企業にしたい、えるばし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の方を支援します。また、「男女の賃金の差異の情報公表」について、算出・要因分析の方法や説明欄を用いた上手な情報発信についてもアドバイス！男女の賃金の差異の数値をもとにして、一歩進んだ、より効果的な取組を始めませんか？

【注】・アドバイザーによる支援は原則として中小企業事業主対象
・1社につき原則2回まで、企業訪問またはオンラインにて実施します。

詳細はホームページからご確認ください

<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>



アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナーを開催します！

アンコンシャス・バイアスとは...
無意識に持っている物事の捉え方の偏りや思い込みのことを指します。

性別や年齢に基づく先入観が、職場での成長の可能性や扱いに影響を与えることがあります。女性活躍を促進するためにアンコンシャス・バイアスについて学び、アンコンシャス・バイアスを解消するための取組を理解し、より公平で多様性のある職場を目指しましょう。

男性なのに育休をとるとは、仕事にやる気がないのか

女性に管理職を任せるのは可哀想

女性は家庭責任があるから残業や出張はさせない



▶ 研修動画をホームページで公開しています。
オンラインセミナーも開催予定です。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

「何から手をつけていいかわからない」という段階でも問題ありません。まずは個別無料相談からお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ・お申し込み → 女性活躍推進事業事務局運営窓口

電話番号 03-6206-7072 ウェブサイト <https://jyoseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

貴社の未来を、女性の力で。持続可能な成長と、すべての社員が活躍できる組織づくりを、専門家チームが完全無料で支援いたします。

カスタマーハラスメント対策の義務化等 労働施策総合推進法等の改正

令和8年2月25日

栃木労働局 雇用環境・均等室

1 労働施策総合推進法等の改正

～カスタマーハラスメント～

- ①改正の背景
- ②改正の概要

2 労働施策総合推進法等の改正

～就職活動セクシュアルハラスメント～

- ①改正の背景
- ②改正の概要

3 参考情報

- 情報サイト 等

1 労働施策総合推進法等の改正

～カスタマーハラスメント～

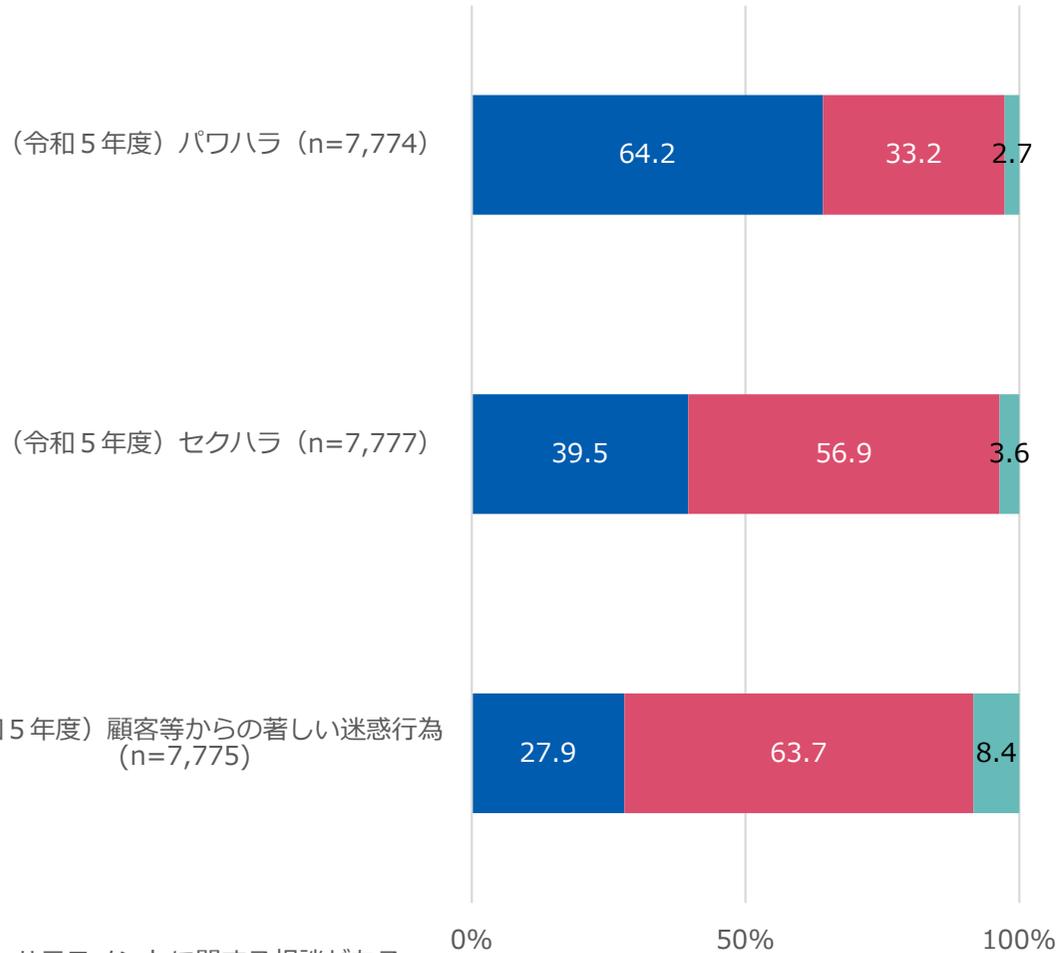
①改正の背景

③改正の概要

① 改正の背景 ハラスメントの発生状況（企業調査）

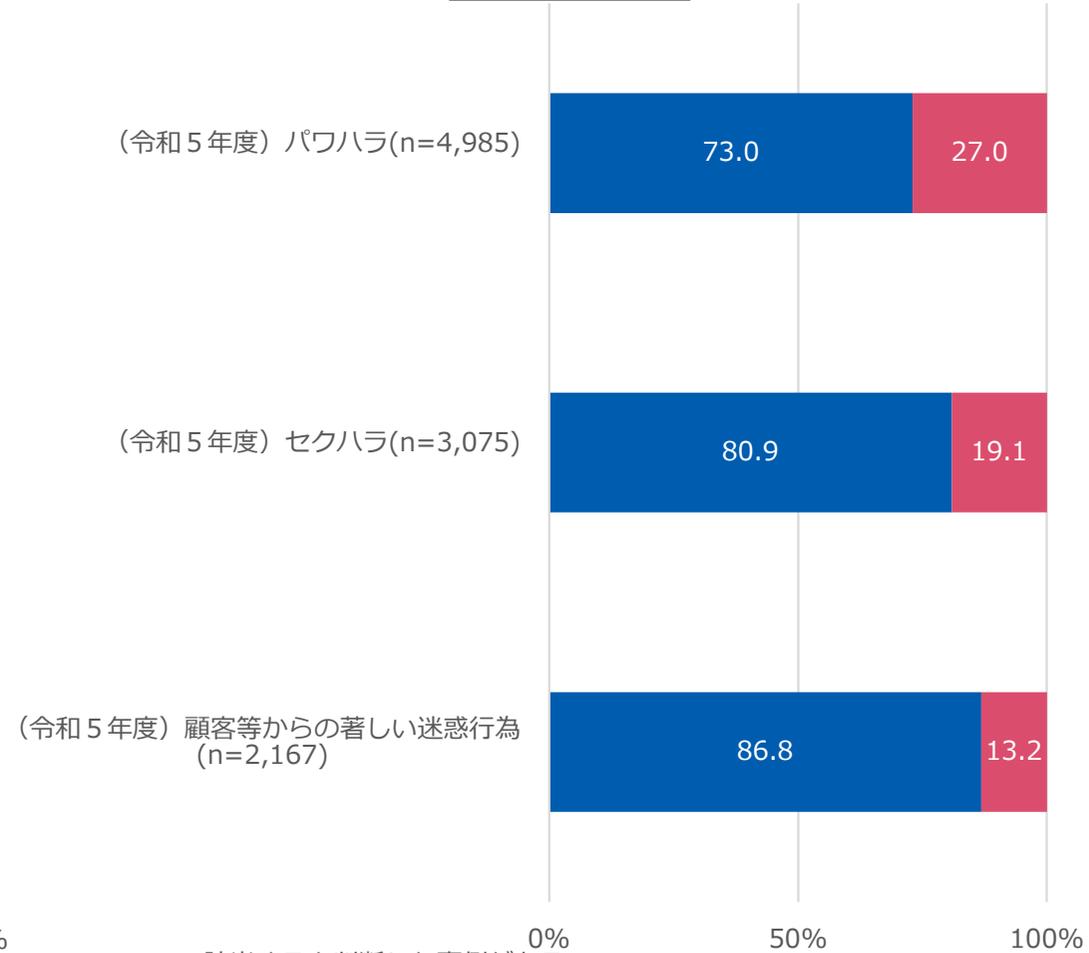
- 過去3年間に相談があったと回答した企業割合については、
 - ・ パワハラは64.2%、セクハラは39.5%、顧客等からの著しい迷惑行為は27.9%である。
- 過去3年間に相談があった事例のうち、企業がハラスメントに該当すると判断した事例の有無については、
 - ・ パワハラは73.0%、セクハラは80.9%、顧客等からの著しい迷惑行為は86.8%である。

相談の有無



■ ハラスメントに関する相談がある
 ■ ハラスメントに関する相談はない
 ■ ハラスメントに関する相談の有無を把握していない

該当事例の有無



■ 該当すると判断した事例がある
 ■ 該当すると判断した事例はない

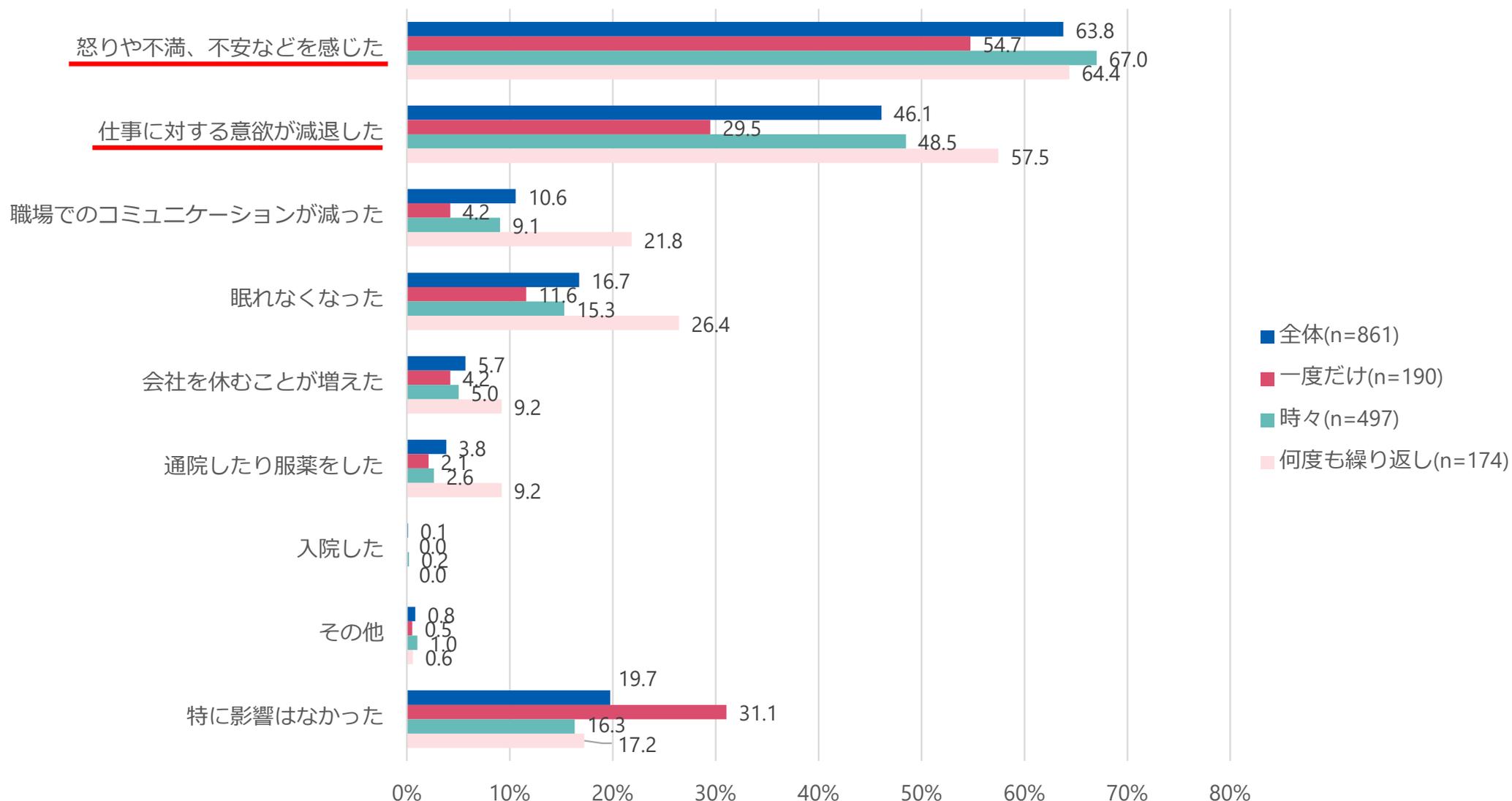
※対象：調査に回答した全ての企業（無回答、無効回答を除く）
 (資料出所) 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和5年度)

※調査対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた労働者の心身への影響

- 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた労働者のうち、「怒りや不満、不安などを感じた」者は63.8%、「仕事に対する意欲が減退した」者は46.1%となっている。

顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響（経験頻度別）

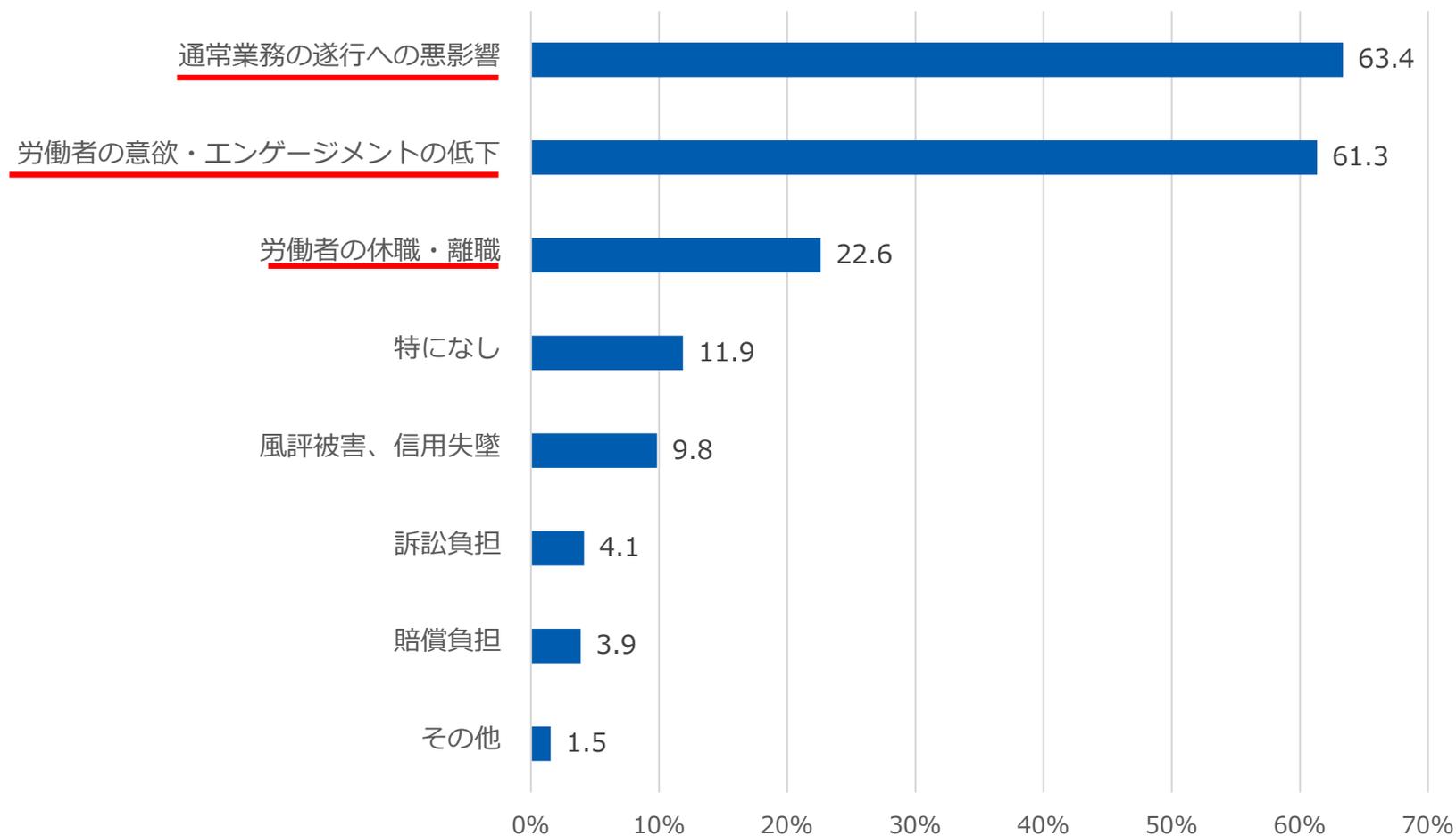


※調査対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)
 (資料出所) 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和5年度)

顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害

- 顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害の主な内容は、「通常業務の遂行への悪影響」（63.4%）、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下」（61.3%）、「労働者の休職・離職」（22.6%）である。

過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害



※調査対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業（無回答・無効回答を除く）（n=1,880）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）

＜参考＞ 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11条の3 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30条の2 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つて、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

カスタマーハラスメント：法律上の義務なし。指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

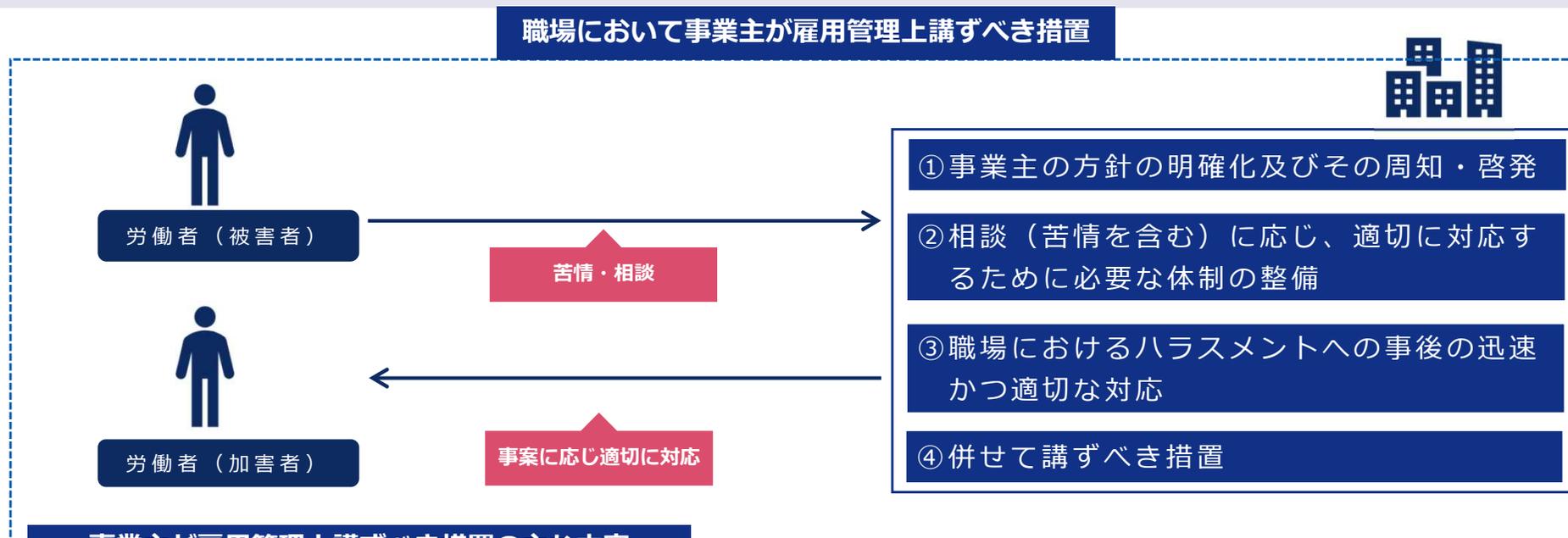
就活等セクシュアルハラスメント：法律上の義務なし。指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

法制化

※ カスタマーハラスメント（労働施策総合推進法）、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）についても、令和7年6月の改正により、事業主に雇用管理上の措置を義務付け。（施行日は法律の公布の日から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日）

< 現行 > 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。



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**：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。
- 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。
- 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**：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**：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)

○セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：男女雇用機会均等法 ○育児休業・介護休業等に関するハラスメント：育児・介護休業法

○パワーハラスメント：労働施策総合推進法

※ カスタマーハラスメント（労働施策総合推進法）、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）についても、令和7年6月の改正により、事業主に雇用管理上の措置を義務付け。措置の具体的な内容は、今後指針において示される予定。（施行日は法律の公布の日から起算して1年6ヶ月以内で政令で定める日）

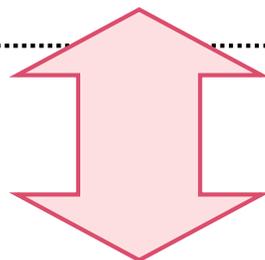
カスタマーハラスメントに関する企業の責任 (カスタマーハラスメント対策企業マニュアルより抜粋)

企業及び事業主として適切な対応をしていない場合、被害を受けた従業員から責任を追及された例

裁判例① カスタマーハラスメントに対して不適切な対応をとったことで賠償責任が認められた例 (一般企業例に類似するもの)

市立小学校の教諭が児童の保護者から理不尽な言動を受けたことに対し、校長が教諭の言動を一方向的に非難し、また、事実関係を冷静に判断して的確に対応することなく、その勢いに押され、もっぱらその場を穏便に収めるために安易に当該教諭に対して保護者に謝罪するよう求めたことについて、不法行為と判断し、小学校を設置するA市及び教員の給与を支払うB県は損害賠償責任を負うと判断された。

＜甲府地判平成30年11月13日より要約＞



企業としてカスタマーハラスメント対策を十分に講じていたことで、安全配慮義務の責任を免れた事例

裁判例② 顧客トラブルへの対応を十分行っていたことで賠償責任が認められなかった事例

買い物客とトラブルになった小売店の従業員が、会社に対し、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮を欠いていたとして、損害賠償請求を求めました。

それに対し、被告会社は、誤解に基づく申出や苦情を述べる顧客への対応について、入社時にテキストを配布して苦情を申し出る顧客への初期対応を指導し、サポートデスクや近隣店舗のマネージャー等に連絡できるようにして、深夜においても店舗を2名体制にしていたことで、店員が接客においてトラブルが生じた場合の相談体制が十分整えられていたとし、被告会社の安全配慮義務違反は否定されました。

＜東京地判平成30年11月2日より要約＞

ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **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の義務となります！**

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日：現在審議会で検討中（案）では令和8年10月1日施行予定

①カスタマーハラスメント対策の義務化

- **カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、措置の具体的な内容は国が指針を定めることとする。（審議中）**

《カスタマーハラスメントとは》 **3つの要素をすべて満たすもの**

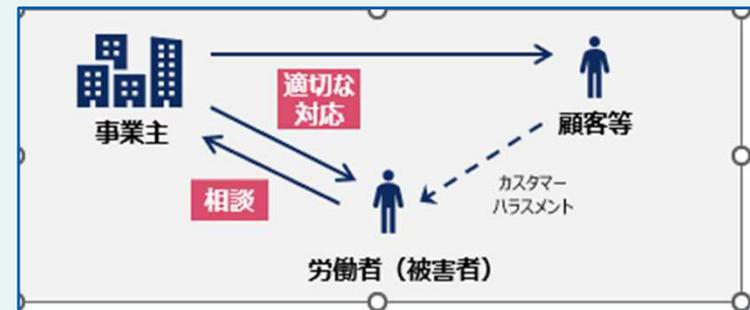
- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること

《事業主が講ずべき具体的な措置の内容》

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談体制の整備・周知
- ・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、抑止のための措置 等

※厚生労働大臣（都道府県労働局）は、事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うことができる。

- カスタマーハラスメントを行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に注意を払うよう努めること等を、**国、事業主、労働者及び顧客等の責務として明確化する。**



雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント①

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から③までの要素を全て満たすものをいう。

※顧客等からの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く、客観的にみて、社会通念上許容される範囲で行われたものは、いわば正当な申入れであり、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらない。

社会通念上の許容範囲を超えるか否かの判断基準 ()は例示

言動の内容にかかるもの

- ・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（性的な要求や、労働者のプライバシーに関わる要求）
- ・契約等に想定しているサービスを著しく超える要求（契約内容を著しく超えたサービスの要求）
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求（契約金額の著しい減額を要求すること。）
- ・不当な損害賠償請求（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請求をすること。）

手段や態様にかかるもの

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・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。）
- ・継続的、執拗な言動（同様の質問を執拗に繰り返すこと。当初からの話のすり替え、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付けること。）
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

これってカスハラ?

ここでは、栃木の名産である「いちご・にら・かんぴょう」を例に、どんな言動がカスハラに当たるのか考えてみます。回転ずしを訪れたニラくんは、お寿司を注文して楽しみに待っていました。しかし、別のお客さんのかんぴょうさんが誤ってそのお寿司を取ってしまい、ニラくんのタブレットには「完了」の表示。がっかりしたニラくんは店員のいちごくんに事情を説明し、理解したいちごくんが新しいお寿司を届けてくれたため、無事に食べることができました。この対応自体には問題はありません。

しかし、もしニラくんが腹を立てて過度な値下げを要求したり、店員に土下座をさせようとしたり、執拗に責め続けたりした場合は、カスハラに該当する可能性があります。

つまり、カスハラかどうかは
①言動の内容（何を要求したか）
②手段や態様（どんなやり方か）
の2つで判断され、正当な苦情であっても、やり方によってはカスハラとなることがあります



いちご

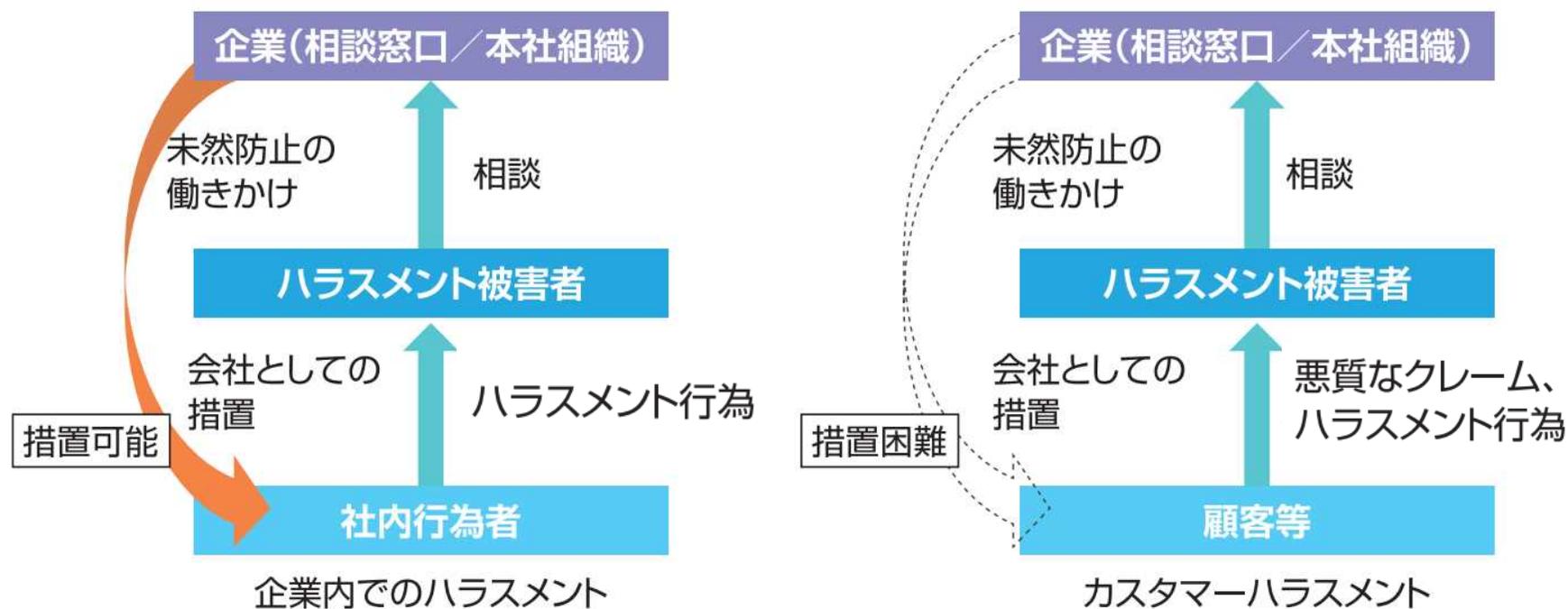


にら



かんぴょう

企業内でのハラスメント対応との違い (カスタマーハラスメント対策企業マニュアルより抜粋)



行為者（顧客等）側と企業との間に雇用契約関係がないため、社内研修などによる未然防止の働きかけを行うことや、ハラスメントに認定された場合の直接的な措置（出入り禁止や行為の差し止め）を行う場合、利用規約（定型約款）や裁判などが必要となる場合がある。個々の企業として弁護士との連携や、業界として所管官庁との連携が必要。

カスタラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント②

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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(1) 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ぬ。

その際、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には、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もあると考えられる。そのため、職場においてこれらを幅広く解消していく取組を進めることも、職場におけるカスタマーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

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。等

ロ 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に対処させないこと。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。

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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(2) 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。

ロ 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。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は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が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。

カスハラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント④

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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(3) 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

- ・ (1)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

ロ 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。

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

カスハラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント⑤

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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(3) 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

八 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、個人情報取り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。

- ・ 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。

対応例



カスハラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント⑥

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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(4) 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。

- ・ 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

- ・ (1)口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。

カスタラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント⑦

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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

○ (1)から(4)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。
- ・ 相談者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ・ 相談窓口におい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。

□ 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。
- ・ 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、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記載し、労働者に配布等すること。

2 労働施策総合推進法等の改正

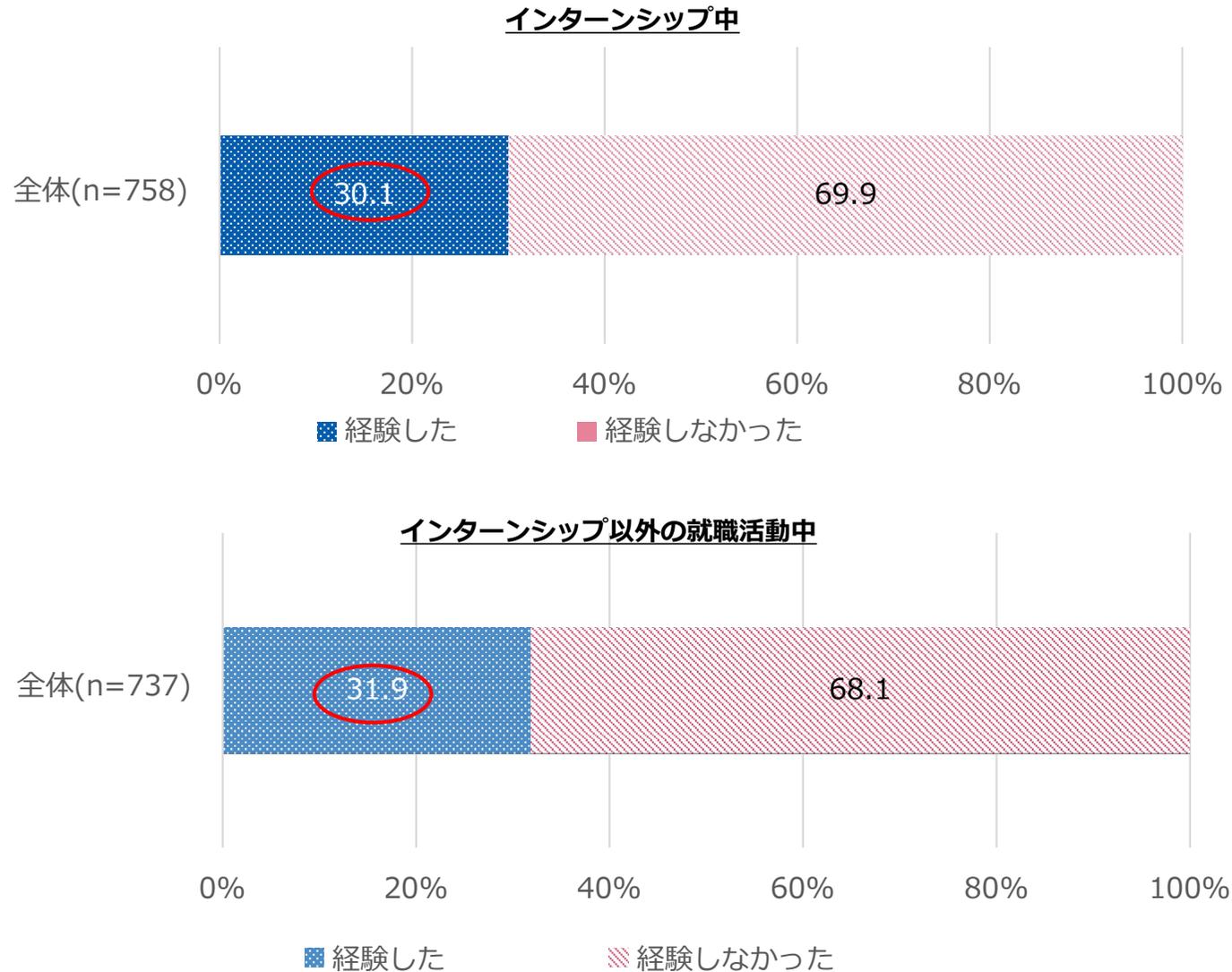
～就職活動セクシュアルハラスメント～

①改正の背景

③改正の概要

就活等セクハラを受けた経験

- インターンシップ中にセクハラを経験した者は30.1%、就職活動中にセクハラを経験した者は31.9%である。



※調査対象：調査に回答した全ての者（n=1,000）

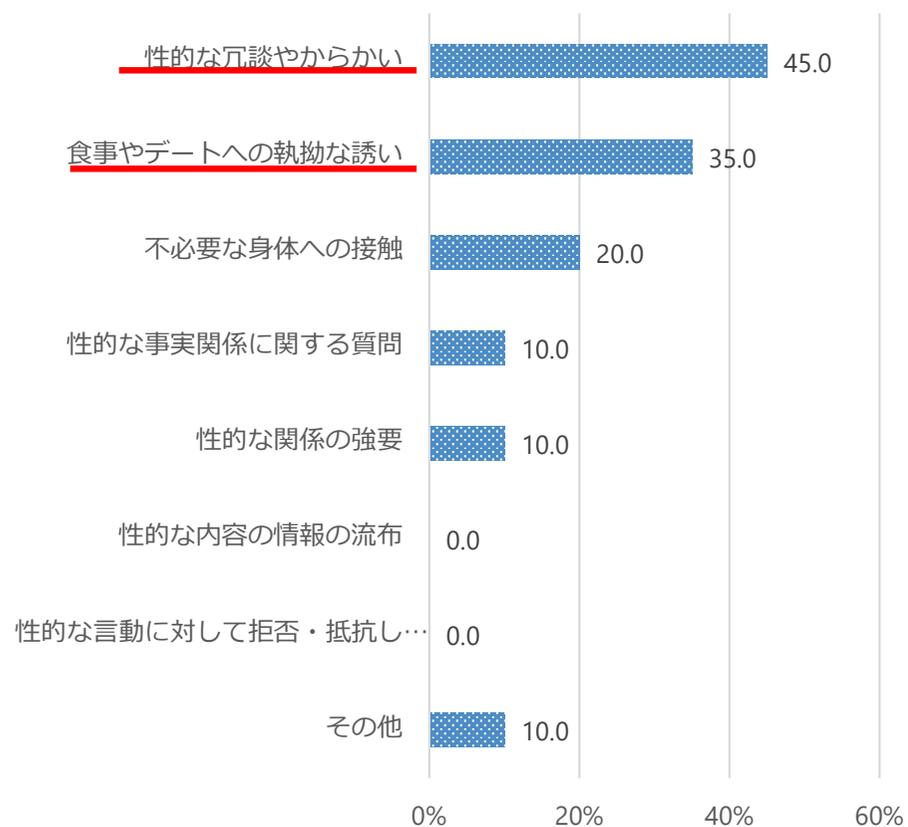
※全体は、2020～2022年度の合計。

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）

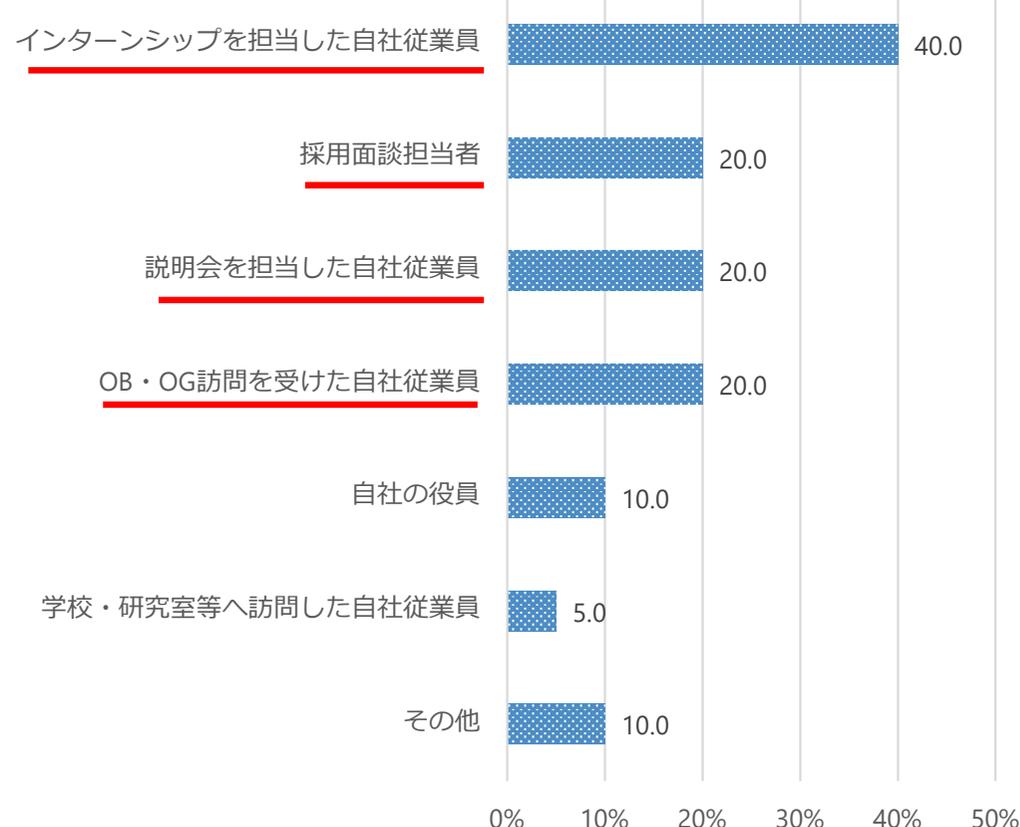
就活等セクハラ該当事例の特徴（企業調査）

- 過去3年間に就活等セクハラに該当すると企業が判断した事例の件数自体は少ないものの、その主な内容は、「性的な冗談やからかい」（45.0%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.0%）、「不必要な身体への接触」（20.0%）である。
- 該当事例における行為者と被害者の関係については、「インターンシップを担当した自社従業員」（40.0%）が最も高く、次いで「採用面談担当者」、「説明会を担当した自社従業員」、「OB・OG訪問を受けた自社従業員」が同率（20.0%）である。

過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



就活等セクハラに該当すると判断した事案における行為者と被害者の関係



※調査対象：過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業（無回答・無効回答を除く）（n=20）

（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）

改正の概要

②求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。（審議中）
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・ 相談体制の整備・周知（例：パンフレット、ホームページ等によって求職者等に周知）
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）



就活セクハラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント①

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

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。
なお、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るものである。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関わらず、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、本指針の対象となるものである。

- 「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とオンライン上で行われるものも含まれる。また、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。

- (求職活動等の例)
- ・ 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

- イ 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。
- ロ 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。
- ハ 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。
- ニ 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。
- ホ 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。
- ヘ 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。

就活セクハラ 雇用管理上講ずべき措置についての指針案のポイント②

4 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

令和8年1月20日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成
(一部変更)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 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。
- ロ 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。
- ハ **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。

(2) 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

- イ **相談への対応のための窓口**（以下「相談窓口」という。）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。
- ロ 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。

(3) 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

- イ 事案に係る**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること。
- ロ 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。
- 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
- ニ 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。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- 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。
- ロ 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。

5 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

- (1) 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。 など

ここで問題です。こちらの2つの場面は、どこがどのように問題になりそうでしょうか？少し考えてみてください。



インターン中の左のいちごくんのケースでは、セクハラやパワハラにつながるおそれのある、過度な個人情報の質問（個の侵害）に該当する可能性があります。



面接中のかんぴょうさんの場合も同様です。さらに、女性に対してのみ妊娠や結婚の予定を尋ねることは、現行の男女雇用機会均等法に抵触する可能性があります。

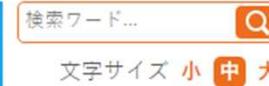
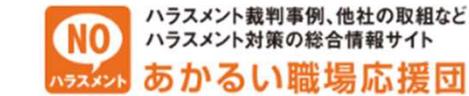
ここにテキストを入力

3 参考情報

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



- ハラスメントの定義
- ハラスメントの種類と種類
- 動画で学ぶハラスメント
- 裁判例を見てみよう
- 他の企業はどうしてる？
- カスタマーハラスメント対策企業事例**
- Q&A
- 相談窓口のご案内
- ハラスメント**
オンライン研修講座



職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

- 「ハラスメントで困った」悩んでいる方**
- 「ハラスメントって言われた!」管理職の方**
- 「社内でハラスメント発生!」人事担当の方**

その他のハラスメントを知る

- カスタマーハラスメント**
- 就活ハラスメント**

参考：ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

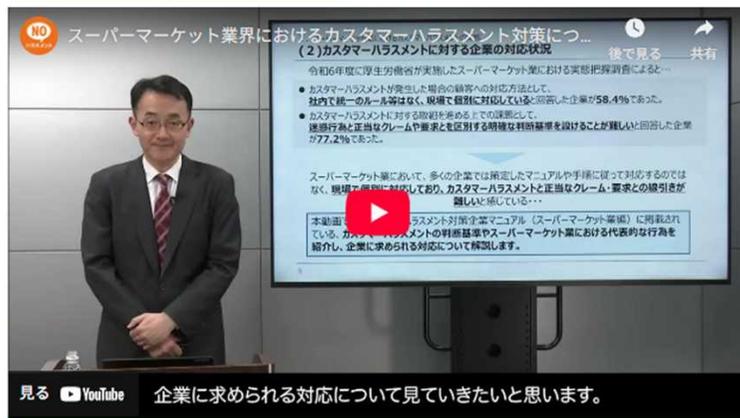


業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル (スーパーマーケット業編) (令和7年3月)

〈スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントに対する共通の方針〉
 私たちは、お客様への対応について、日々サービス品質を向上させるよう真摯に取り組んでいきます。
 しかしその一方で、暴力的な言動や、過剰ととれる要求、根拠のない主張など、社会通念上不相当なものについては、十分説明した上でご理解いただけない場合、企業・店舗として顧客等に注意・警告を行うなど毅然と対応します。



総合的ハラスメント防止対策事業 業種別カスタマーハラスメント対策検討委員会 厚生労働省



しっかり理解したい！



企業
マニュアル

最低限押さえておきたい！



リーフレット

社内・社外周知に利用したい！



ポスター

業界団体における取組

公益財団法人日本賃貸住宅管理協会

令和7年7月以降、ポスター、基本方針のひな型
契約書ひな型の改定等取組



契約書ひな型の改訂

【賃貸住宅管理受託契約書】 (契約の解除)

第22条2項 甲又は乙は、本契約に定める義務の履行に関して、その履行義務を果たさない場合には、その相手方は相当の期間を定めて履行を催促し、その期間内に当該義務が履行されないときは、本契約を解除することができる。

⑥ 相手方(甲又は乙の役員及び従業員を含む)に対し、暴行・侮辱・暴言・土下座の要求・継続的な執拗な言動・個人への攻撃や要求・その他著しい迷惑行為(カスハラに該当する行為を含む)をした場合

公益社団法人 日本バス協会

バス事業の顧客ハラスメントに対する基本方針作成
利用者向け周知啓発ポスター (シリーズ化)

バス事業の顧客ハラスメントに対する基本方針

私たちバス事業に携わる全員は、お客様に対して真摯に対応し、信頼や期待に応えることで、より満足度の高いバス輸送サービスを提供することを心掛けます。

一方で、一部のお客様からの常識の範囲を超えた要求や言動の中には、従業員の人格を否定する言動、脅迫、暴力、セクシュアルハラスメント等の従業員の尊厳を傷つけるものもあり、これらの行為は職場環境の悪化を招くほか、バスの安全輸送にも悪影響を及ぼしかねないゆゆしき問題です。

今後、バス運転者をはじめとする従業員の安全確保と人権を尊重するため、これらの要求や言動に対しては、お客様に誠意をもって対応しつつも、毅然とした態度で対応します。

もし、お客様からこれらの行為を受けた際は、従業員が上長等に報告・相談することを奨励しており、相談があった際には組織的に対応します。

ご利用の皆様へ

これからも安心・安全なバスを運行していくためのお願いです。



適正な運賃收受のため、確認のお声かけをさせていただきます。
ご理解・ご協力をお願いいたします。



日本バス協会

ご利用の皆様へ

これからも安心・安全なバスを運行していくためのお願いです。



原則として、バス停以外では乗り降りできません。
ご理解・ご協力をお願いいたします。



日本バス協会



お客様の行為が遅れにつながる場合もあります。
定時運行にご協力願います。



道路渋滞等により遅れが発生する場合がございます。
理不尽な要求や言動に対しては、厳正に対処いたします。

参考：ハラスメント研修のご案内（無料）

栃木働き方改革推進支援センターでは、無料で、管理職向け、従業員向けのハラスメント研修を実施します。

ハラスメント対策、お困りではありませんか？

無料でハラスメント研修を実施します！！



職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、マタニティーハラスメント対策は事業主の義務です！

さらに、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を事業主の義務とする改正労働施策総合推進法等が令和7年6月に成立しました。



ハラスメント対策でお困りの事業主の皆さん、
まずは、ハラスメント対策として、社内研修を実施しませんか？

栃木働き方改革推進支援センターでは、
無料で 管理職向け、従業員向けのハラスメント研修を実施します。

また、其他のご相談もお受けしています

- 生産性向上による賃金引上げについて
- 改正育児・介護休業法について
- 人手不足解消に向けた人材確保・定着について
- 労働時間や36協定について
- 同一労働同一賃金について
- 雇用・労働分野の助成金について

お気軽にお問い合わせください

栃木働き方改革推進支援センター
(厚生労働省委託事業)

申込先: **0120-800-590**



栃木働き方改革推進支援センターを利用してみませんか？

栃木働き方改革推進支援センター

所在地: 〒321-0151 宇都宮市西川田町 923-20 リーガルビル 2階

連絡先: **0120-800-590**

相談時間: 平日 午前9時～午後5時

ホームページ: <https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/tochigi/>

センターに配置している、社会保険労務士の専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上の悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

相談は無料です。1回3時間を限度として、原則3回まで支援します。

訪問希望日時

第一希望	月	日	(曜日)	午前・午後	時	分
第二希望	月	日	(曜日)	午前・午後	時	分
第三希望	月	日	(曜日)	午前・午後	時	分

相談内容

<input type="radio"/> 生産性向上による賃上げ	<input type="radio"/> 改正育児・介護休業法
<input type="radio"/> 労働時間・36協定	<input type="radio"/> 就業規則
<input type="radio"/> 年次有給休暇	<input type="radio"/> ハラスメント(研修含む)
<input type="radio"/> 同一労働同一賃金	<input type="radio"/> 雇用・労働分野の助成金
<input type="radio"/> 人材確保・定着	<input type="radio"/> その他()

相談内容を具体的に下記記載ください

申込先: FAX 028-678-8929 (1週間以内にお電話いたします)

事業所名	TEL	
	Mail	
住所 〒		
担当者	業種	
役職	従業員数	正規: 名・非正規: 名

*ご記入いただいた情報は相談受付目的にのみ使用し、目的以外の使用は一切いたしません。

最新の情報は、こちらでお知らせいたします！

事業主向け

栃木労働局の公式SNSのご案内

○栃木労働局では、事業主の方に役立つ雇用に関する様々な情報を発信しています！



LINE
@722spdyu



Instagram
@tochigikyoku



X(旧Twitter)
@tochigikyoku



YouTube
@tochigi_kyoku

栃木労働局

〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎
開庁時間：平日 8時30分～17時15分（土・日・祝は閉庁）



Google カスタム検索

検索

テーマ別を探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 令和7年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について

雇用・労働

令和7年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について

概要資料

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）

関係通知及びリーフレット

いわゆるカスタマー・ハラスメント、求職者等へのセクシュアル・ハラスメント等のハラスメントのない職場づくりや、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、労働施策総合推進法等を改正いたしました。公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日に施行予定です。（一部の規定は令和8年4月1日に施行予定です。）

法改正とともに、必要な省令や指針（厚生労働大臣告示）の改正・通知の発出についても、公布され次第順次お知らせいたします。

政策について

分野別の政策一覧

健康・医療

福祉・介護

雇用・労働

雇用

人材開発

労働基準

雇用環境・均等

非正規雇用（有期・パート・派遣労働）

労使関係

厚生労働省ホームページ



労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません。
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご利用ください。



必ず明示しなければならないこと

原則、書面(※1)で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)^(※2)
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事(変更の範囲を含む)
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 無期転換の申込みに関する事項(無期転換後の労働条件を含む)^(※3)
- ⑧ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※1)労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

(※2)有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。

(※3)有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。(最低賃金法第4条)

賃金支払の5原則

- | | |
|----------|---|
| ① 通貨払い | 賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。 |
| ② 直接払い | 労働者本人に直接支払う必要があります。(労働者の代理人や親権者等への支払いは不可) |
| ③ 全額払い | 賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。 |
| ④ 毎月1回払い | 毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。(賞与等は除く) |
| ⑤ 一定期日払い | 「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。(賞与等は除く) |

⚠️ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、1日8時間、1週40時間です。(※1)

(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(36協定)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

●36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度



特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ



●以下の事業・業務は、**2024年4月1日**から特例付きの上限規制が適用されています。

建設事業 自動車運転の業務 医師

詳しくはこちらを
ご参照ください。



●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント5 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上(1か月60時間を超える時間外労働については5割以上※)
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

(※)中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

ポイント6 年次有給休暇

雇い入れの日(試用期間含む)から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります。(労働基準法第39条)

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

(※)週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

(例)4/1入社の場合



ポイント7

解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当**(平均賃金の30日以上)を支払わなければなりません。(労働基準法第20条)

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。(労働基準法第19条)



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。(労働契約法第16条)

ポイント8

就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。(労働基準法第89条、第90条)

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ③ 退職に関する事(解雇の事由を含む)

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますのでご活用ください。



定めた場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ その他全労働者に適用される事

その他の関係法令の基礎知識

労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間(ログインからログアウトするまでの時間)の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8の3)

健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険(労災保険と雇用保険)に加入しなければなりません。



業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

～補足説明いたします！～



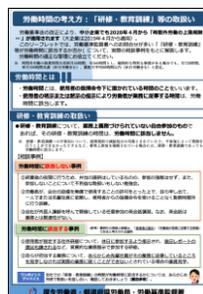
栃木労働局労働
基準部広報キャ
クター「準華」

ポイント3

ポイント4 について

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示または黙示の指示により、労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

例えば、仮眠室などにおける仮眠の時間については、電話等の対応の必要がなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しない一方、労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている時には、労働時間となる場合があります。



リーフレット
はこちら！

その他の関係法令の基礎知識（健康診断）

労働者の雇入時のほか、毎年1回定期的に受診するものや特定の業務に従事する場合等に受診しなければなりません。（労働安全衛生法第66条ほか）

健康診断の種類

一般健診	雇入時健診、定期健診 特定業務従事者健診（例：深夜勤務）
特殊健診	例：有機溶剤等健診、四アルキル鉛健診
じん肺健診	
歯科医師による健診	



リーフレット
はこちら！

健康診断結果の記録・保存義務に加え（労働安全衛生法第66条の3）、労働者数50人以上等、一定条件に当てはまる場合には、労働基準監督署へ健康診断結果報告書を提出しなければなりません（労働安全衛生法第100条）。

記録・保存 健康診断結果個人票を一定期間保存（例：定期健康診断は5年）

健康診断結果報告書 労働者数や健康診断の種類に応じ、報告書を提出

また、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、医師等の意見を聴取し、必要な措置を講じなければなりません（労働安全衛生法第66条の4、第66条の5）。

医師等による意見聴取を行い、就業区分を決定

通常勤務	安全に配慮させながら勤務させることができる
就業制限	就業場所変更、作業転換、労働時間短縮等の措置を講じる
要休業	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる



リーフレット
はこちら！

労働者50人未満の事業場の場合、「地域産業保健センター」にて、医師の意見聴取をはじめとする産業保健サービスを無料で利用可能です。地域産業保健センターをぜひご活用ください。



詳細はこちら！

ご清聴ありがとうございました



栃木労働局雇用環境・均等室

〒320-0845

宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

電話：028-633-2795