

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- ☐ 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

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



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

〈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。
※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

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

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

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。

☒ 点検しましょう

- ・ 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- ・ それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



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。

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。

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。

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いけません。

病気休職

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。

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。

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、通常の労働者との褒賞を付与しなければなりません。

☒ 点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、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を図ることが求められます。

● 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。

● 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・目的にも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。

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。

パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります

- ① 管理監督者(労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

● 不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

● 事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(事務スペース・事務機器の提供等)をしなければなりません

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際には、次の点に留意しましょう。

- 正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです
- 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません

待遇差についての説明方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

● 説明の方法

- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

<事業主の皆さまへ>

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じています。

同一労働同一賃金に関する相談についても、お気軽にご相談・ご利用ください。



その他の改正内容や詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間 8:30～ 17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

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		

5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明

雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください

また、雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください

第14条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2.の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり、労働条件があいまいになりやすく、不満を持つことも少なくありません。

パートタイム・有期雇用労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要です。そのため、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際に、実施する雇用管理の改善措置の内容について説明することや、雇入れ後にパートタイム・有期雇用労働者から求められた場合には、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられています。

〔第14条第1項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、事業主は、法第8条から第13条までの規定に基づき実施する、雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明することが**義務**付けられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等において、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。
- 資料を活用し、口頭により行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

雇入れ時（第14条第1項）

【説明義務が課される事項】

- ・不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・賃金（第10条）
- ・教育訓練（第11条）
- ・福利厚生施設（第12条）
- ・通常の労働者への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・基本給額は何を勘案して決定したか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるか
- など

〔第14条第2項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、事業主は、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由、法第6条から第13条までの規定で措置を講ずべきとされた事項を決定するに当たって考慮した事項について、パートタイム・有期雇用労働者に説明することが**義務**付けられています。
- 待遇の相違の内容及び理由を説明する際に比較の対象となる通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲などが、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と最も近いと事業主が判断する通常の労働者となります。
- 待遇の相違の内容の説明については、通常の労働者とパートタイム・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を説明しつつ、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇に関する基準を説明してください。

説明を求められたとき（第14条第2項）

【説明義務が課される事項】

- ・通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・労働条件に関する文書の交付等（第6条）
- ・就業規則の作成手続（第7条）
- ・不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・賃金（第10条）
- ・教育訓練（第11条）
- ・福利厚生施設（第12条）
- ・通常の労働者への転換（第13条）

【説明内容の例】

- ・比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
- ・教育訓練の実施や福利厚生施設の利用に当たり何を考慮したか
（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
- ・正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
- など

令和8年10月1日から、 カスタマーハラスメント対策、求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たりません。

【①顧客等とは】

顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む）

（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

【②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、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、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

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す。

「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す。

【③労働者の就業環境が害されるとは】

当該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。

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

◆相談体制の整備

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

◆事後の迅速かつ適切な対応

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

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

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

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

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

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- カスタマーハラスメントを行ってはならないことその他カスタマーハラスメントに起因する問題（以下「カスタマーハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- 労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身がカスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- カスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

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、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、これに必ずやるよう努めなければなりません。

- ◆ 協力を求められたことを理由として、他の事業主に対し、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ありません。
- ◆ 事実関係の確認等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です。
- ◆ 事実が確認できた場合は、事業主は、就業規則等に基づき、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です。

カスタマーハラスメントを防止するための望ましい取組

事業主は、カスタマーハラスメントを防止するため、次の取組を行うことが望ましいです。

- ◆ カスタマーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・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の研修等
 - ・労働者が顧客等への理解を深めるための必要な取組
- ◆ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること
- ◆ 業種・業態等の状況に応じた必要な取組を進めること
- ◆ 他の事業主が雇用する労働者に対して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示すこと

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

- ◆ 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、個人事業主等）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
- ◆ これらの者から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、雇用管理上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

※例えば、小売店において、商品のメーカーに雇用されている労働者（当該小売店に雇用されている労働者ではない）が商品販売のために勤務している場合などが該当します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

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

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

「性的な内容の発言」

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
 - ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること
- 等

「性的な行動」

- ・ 性的な関係を強要すること
 - ・ 必要なく身体に触ること
 - ・ わいせつな図画を配布すること
- 等

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・ 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

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。
異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。
- また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※1）又はジェンダーアイデンティティ（※2）にかかわらず、該当することがあり得ます。
（※1）恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか／（※2）自己の性別についての認識

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する**

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

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
 - ⑤相談窓口担当者（※）が、適切に対応できるようにする
- ※ 人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考えられる。

◆事後の迅速かつ適切な対応

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

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- 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ことその他求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身が求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

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の望ましい取組

事業主は、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、次の取組を行うことが望ましいです。

- ◆ 大学等のキャリアセンター等の求職者等の関係者から求職者等に対す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、連携し、適切な対応を行うこと
- ◆ 求職者等から、インターンシップの際など、顧客等による求職者等に対す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、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止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

求職者等に対す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

求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等に関する望ましい取組

- ◆ 事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等（※）について、労働者による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
（※）求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為、求職者等に対する妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、求職者等に対する育児休業等に関するハラスメントに類する行為
- ◆ 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等を行う際に、求職者等に対す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
- ◆ 求職者等から、求職者等に対す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、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止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

求職者等に対するカスタマーハラスメントに類する行為に関する望ましい取組

- ◆ 求職者等から、顧客等による求職者等に対す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、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止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

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		

働き方や休み方の見直しに取り組む企業を支援します

働き方・休み方 改善コンサルタント

に相談してみませんか？

長時間労働を
改善したい

フレックス
を導入
してみたい

休暇制度を
充実させたい

労働時間や
休日・休暇に
ついて
相談したい

改善に使える
補助や助成を
知りたい

＼そんなお悩みやご要望にお応えします！／



コンサルティング

コンサルタントが会社にお伺いし、労働時間や休暇制度について診断。アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。



講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、コンサルタントを講師として派遣します。



ワークショップ

成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に関する研修会を開催します。



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業を支援します。規模・業種は問いません。



「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。



「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

お問い合わせは裏面へ



お近くの都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)に お問合せください

北 海 道 ・ 東 北			
01	北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階	011-756-7756
02	青森労働局 雇用環境・均等室 指導担当	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211 017-734-4212
03	岩手労働局 雇用環境・均等室	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
04	宮城労働局 雇用環境・均等室	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎2階	022-299-8834 022-299-8844
05	秋田労働局 雇用環境・均等室	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
06	山形労働局 雇用環境・均等室	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
07	福島労働局 雇用環境・均等室	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-2777

関 東			
08	茨城労働局 雇用環境・均等室	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8294
09	栃木労働局 雇用環境・均等室	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
10	群馬労働局 雇用環境・均等室	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
11	埼玉労働局 雇用環境・均等部 指導課	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6269
12	千葉労働局 雇用環境・均等室 指導担当	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階・2階	043-221-2307
13	東京労働局 雇用環境・均等部 働き方改革・フリーランス担当	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-6867-0211
14	神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
19	山梨労働局 雇用環境・均等室	甲府市丸の内一丁目1-11 4階	055-225-2851
20	長野労働局 雇用環境・均等室 労働紛争調整官・働き方改革	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551

近 畿			
25	滋賀労働局 雇用環境・均等室	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190
26	京都労働局 雇用環境・均等室	京都市中京区両替町通御池上ル 金吹町451 1階	075-241-3212
27	大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 労働時間・労働契約関係	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6949-6494
28	兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820
29	奈良労働局 雇用環境・均等室	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210
30	和歌山労働局 雇用環境・均等室	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170

北 陸 ・ 東 海			
15	新潟労働局 雇用環境・均等室 指導担当	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511
16	富山労働局 雇用環境・均等室	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
17	石川労働局 雇用環境・均等室	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
18	福井労働局 雇用環境・均等室 指導担当	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
21	岐阜労働局 雇用環境・均等室	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550
22	静岡労働局 雇用環境・均等室	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
23	愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-857-0312
24	三重労働局 雇用環境・均等室 指導担当	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318

中 国 ・ 四 国			
31	鳥取労働局 雇用環境・均等室 指導担当	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
32	島根労働局 雇用環境・均等室 指導担当	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
33	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	086-224-7639
34	広島労働局 雇用環境・均等室	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247
35	山口労働局 雇用環境・均等室	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
36	徳島労働局 雇用環境・均等室	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718
37	香川労働局 雇用環境・均等室	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
38	愛媛労働局 雇用環境・均等室	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
39	高知労働局 雇用環境・均等室	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041

九 州 ・ 沖 縄			
40	福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894
41	佐賀労働局 雇用環境・均等室	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
42	長崎労働局 雇用環境・均等室	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050
43	熊本労働局 雇用環境・均等室	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
44	大分労働局 雇用環境・均等室	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025
45	宮崎労働局 雇用環境・均等室	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
46	鹿児島労働局 雇用環境・均等室 指導担当	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
47	沖縄労働局 雇用環境・均等室	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4403