

関係機関の長 殿

千葉労働局雇用環境・均等室長



労務管理セミナーの開催について（協力依頼）

平素より、労働行政の推進に御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

「同一労働同一賃金」に関する規定が大企業には令和 2 年 4 月、中小企業には令和 3 年 4 月にそれぞれ施行されてから数年が経過し、パート・有期雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきましたが、依然として、正社員との間には賃金格差が見られます。そのため、「パートタイム・有期雇用労働法」の改正について、令和 8 年 4 月 28 日に公布及び告示され、令和 8 年 10 月 1 日から施行されることとなりました。

また、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に関して事業主の措置義務を強化する、改正「労働施策総合推進法」及び「男女雇用機会均等法」についても、令和 8 年 10 月 1 日から施行されることとなっております。

つきましては、改正法の施行を円滑に迎えていただけますよう、当局において、別紙リーフレットのとおりに県内 3 か所計 5 回のセミナーを開催いたします。

関係者様におかれましては、ぜひ本セミナーへ御出席くださいますよう、また、改正内容やセミナーについて周知方御協力を賜りますようお願い申し上げます。

【同封資料】

1. セミナー案内リーフレット
2. 「パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります」リーフレット
3. 「令和 8 年 10 月 1 日からハラスメント対策が強化されます！」リーフレット

※千葉労働局公式 X アカウント

（@chibaroudoumhlw）にてイベント情報や各種制度・助成金等のご案内を掲載しておりますので、ぜひフォローをお願いします。

【お問合せ先】

千葉労働局 雇用環境・均等室
指導部門

TEL 043-221-2307

事業主、人事労務担当者の皆様へ

令和8年
10月1日施行

労務管理セミナー

～ 同一労働同一賃金・ハラスメント対策の改正について ～

参加無料・先着順・完全予約制（WEB申込）

説明内容

◆ パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善

雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保することを目指す「同一労働同一賃金」の基本と改正法のポイントについて説明します。

◆ ハラスメント対策の改正概要

令和8年10月から、カスタマーハラスメント（カスハラ）対策、求職者等へのセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。カスハラ独自の対策もあるため、実務的な措置内容について説明します。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゅーちゃん」

開催日	会場	所在地	定員
① 令和8年9月15日（火）	さわやかちば県民プラザ 大研修室	柏市柏の葉4丁目3-1	120名
② 令和8年9月18日（金）	千葉県自治会館 大会議室	千葉市中央区中央4-17-8	130名
③ 令和8年9月25日（金）	千葉県自治会館 大会議室	千葉市中央区中央4-17-8	130名
④ 令和8年9月30日（水）	成田国際文化会館 小ホール	成田市土屋303	100名
⑤ 令和8年10月6日（火）	千葉県自治会館 大会議室	千葉市中央区中央4-17-8	130名

時間

①～⑤の日程すべて 14:00～16:30（開場13:30）

お申込方法

参加を希望される方は下記申込みURLまたは二次元コードよりお申込みください。
各社2名まで参加可能です。定員になり次第締め切ります。

申込URL：

https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou12/12kokin_26



主催：千葉労働局

セミナーについてのお問合せ先 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話：043-221-2307

パートタイム・有期雇用労働法

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、令和8年10月1日から施行されます！

改正内容

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に、現行の明示事項である「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」に加え、「待遇の相違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。

② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容が追加されます。

「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。

新しく
追加された内容

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

③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります。

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

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**」とは以下の3要素を満たすものです。

- 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、雇用管理上以下の措置を講じなければなりません。

- **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**
- **事後の迅速かつ適切な対応**
- **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**

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

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**を防止するための措置を講じなければなりません。

「**求職活動**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。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る。

- 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

「事業主が講ずべき措置」

- **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**
- **事後の迅速かつ適切な対応**

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



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

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

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

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

☐ 昇給の有無	}	現行の 明示事項
☐ 退職手当の有無		
☐ 賞与の有無		
☐ 相談窓口		
☒ 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)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

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

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

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

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



PICK UP!

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

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

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



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



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



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



令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

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

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

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

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

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

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

◆相談体制の整備

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

◆事後の迅速かつ適切な対応

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

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

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

◆そのほか併せて講ずべき措置

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

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

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

厚生労働省

千葉労働局

雇用環境・均等室

TEL：043-221-2307

※受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

ハラスメント対策特設ページ



求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

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

【求職者等とは】

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

【求職活動等とは】

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

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

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

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

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

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

◆相談体制の整備

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

◆事後の迅速かつ適切な対応

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

◆その他併せて講ずべき措置

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