

令和8年7月24日

事業主 各位

山口労働局雇用環境・均等室長

「カスハラ・求職者等セクハラ対策等説明会」の開催について（御案内）

平素より労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、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が公布され、令和8年10月1日から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（いわゆる「求職者等セクハラ」）の防止措置が事業主の義務となります。

また、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」に関する規定を定めたパートタイム・有期雇用労働法の施行規則、雇用管理指針及び同一労働同一賃金ガイドラインが改正され、同じく令和8年10月1日から適用されます。

つきましては、事業主の皆様は、これらの改正法令等の内容を御理解いただき、ハラスメント対策の強化やパートタイム・有期雇用労働者の待遇改善の更なる推進等、改正法令等に沿った雇用管理を行っていただくため、山口労働局では、裏面リーフレットのとおりの説明会を開催することといたしました。

本説明会に御参加いただき、改正法令等への対応を御準備くださいますよう御案内いたします。

なお、本説明会では、本年4月1日より施行されております「改正女性活躍推進法」（男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表義務の拡大等）についても説明をいたします。

※お申込み方法：裏面リーフレットの二次元コードからWebにてお申込みください。

※説明会内容を後日アーカイブ配信する予定です。

※定員に達し次第締め切らせていただきます。



【問い合わせ先】山口労働局雇用環境・均等室 TEL：083-995-0390

山口労働局

カスハラ・ 求職者等セクハラ 対策等説明会

定員
240名事前
予約制参加費
無料

10月1日より

- ◆カスハラ・求職者等セクハラ対策が義務化
- ◆改正同一労働同一賃金ガイドライン等が適用

4月1日より

- ◆改正女性活躍推進法が施行
情報公表（男女間賃金差異・女性管理職比率）義務が拡大※
※常時雇用する労働者数101人以上の事業主が対象



本説明会では、法改正のポイントと企業に求められる対応をわかりやすく解説します！

日 時	会 場	定 員	申 込
9/14 ^月	KDDI維新ホール 201会議室 (山口市小郡令和1丁目1-1)	100名	 https://jsite.mhlw.go.jp/form/pu/b/roudou35/r8vama-guchi
9/29 ^火	スターピア下松 会議室1・2 (下松市中央町21-1)	72名	 https://jsite.mhlw.go.jp/form/pu/b/roudou35/r8kudamatsu
10/5 ^月	海峡メッセ下関 801大会議室 (下関市豊前田町3丁目3-1)	68名	 https://jsite.mhlw.go.jp/form/pu/b/roudou35/r8shimonoseki

※いずれの会場も（受付開始13:00）13:30から2時間程度を予定しています。

プログラム

- ①カスハラ・求職者等セクハラ対策について
- ②同一労働同一賃金ガイドライン等の改正について
- ③改正女性活躍推進法について

- ※定員の都合上、各企業2名までのご参加をお願いいたします。
- ※申込必切：各説明会開催の2営業日前。
- ※定員に達し次第締め切らせていただきます。
- ※いずれの会場も説明内容は同一です。
- ※KDDI維新ホールでの内容を録画したものを後日アーカイブ配信する予定です。配信の案内は後日山口労働局HPに掲載します。

対 象

企業の人事・労務担当者・経営者様/管理職の方々 ほか

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/home.html>

法改正の大きなポイント

カスタマーハラスメント防止のために講ずべき措置の義務化

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- カスタマーハラスメント発生後の迅速・適切な対応 etc...

パートタイム・有期雇用労働者の待遇等の見直しが必要

- 雇入れ時の労働条件明示事項の追加
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正
- 雇用管理の改善等に関する措置内容の変更

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のために講ずべき措置の義務化

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- 求職者ハラスメント発生後の迅速・適切な対応 etc...

女性活躍推進法に基づく情報公表義務が拡大

事業主（常時雇用する労働者数101人以上）は、以下の情報を算出し公表しなければなりません。

- 男女間賃金差異
- 女性管理職比率



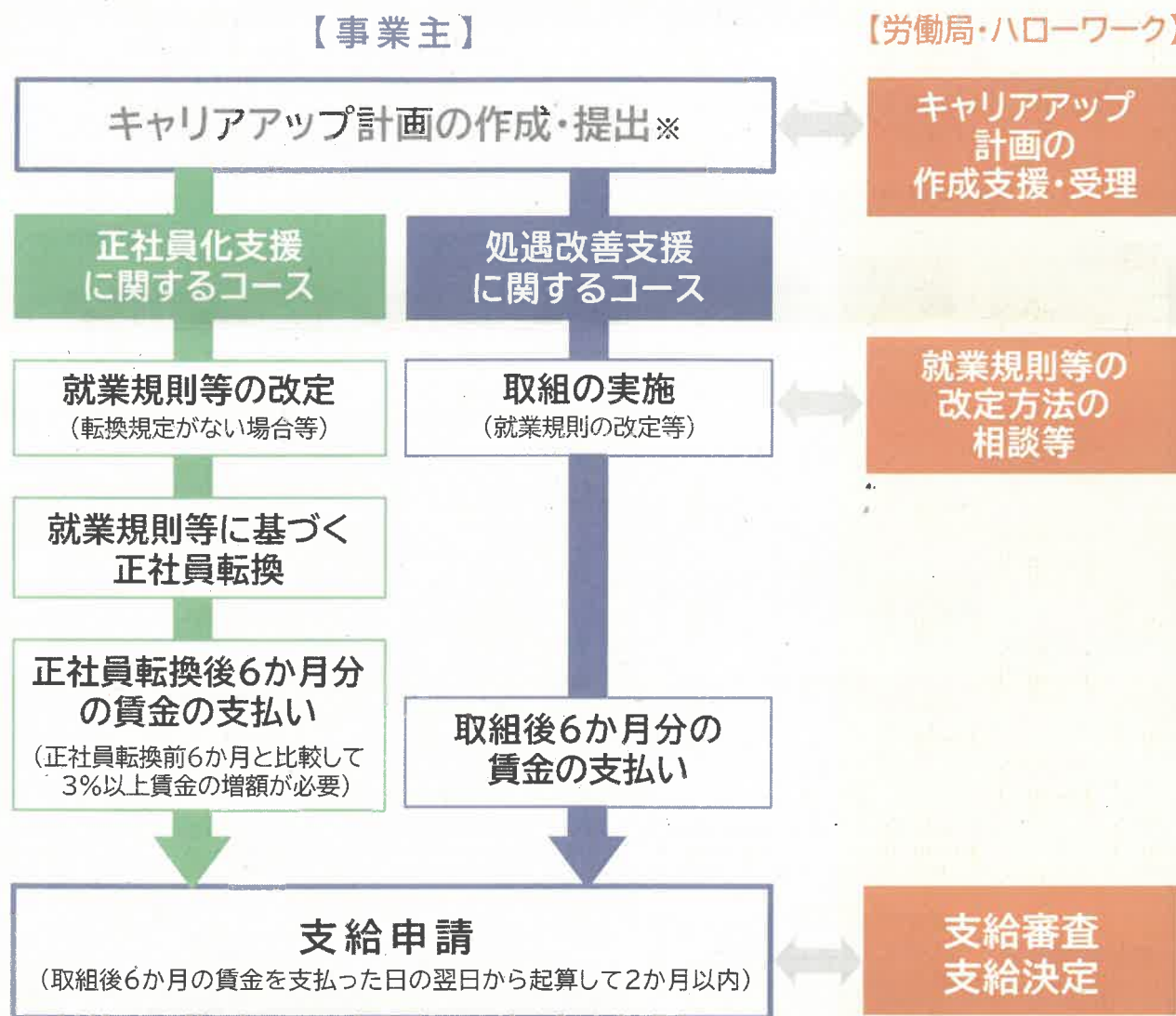
説明会に関する
お問い合わせはこちら

山口労働局雇用環境・均等室

083-995-0390（受付時間 平日8:30～17:15）

キャリアアップ助成金申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。



※ 計画の提出(支給申請)は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

- 支給要件の詳細や助成上限(人数・回数等)については、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。パンフレット、申請様式、Q&A等も掲載しています。
- 正社員化コース、障害者正社員化コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計金額です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください

キャリアアップ助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

厚生労働省
キャリアアップ助成金



キャリアアップ助成金のご案内(令和8年4月8日)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といいます。))といった、**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容			中小企業の助成額		大企業の助成額			
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化(※)した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。 ※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して雇用期間が1年未満の者については支給対象外となります。		重点支援対象者★	左記以外	重点支援対象者★	左記以外	
			①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円	
			②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	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した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合 有期 → 正規 120万円 有期 → 無期 60万円 無期 → 正規 60万円 ② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合 有期 → 正規 90万円 有期 → 無期 45万円 無期 → 正規 45万円 ※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。	★ 以下a～cのいずれかに該当する者 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 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上) 1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円) ※ 正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト(しょくばらば)に公表した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)。				
				① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合				
				有期 → 正規 120万円 90万円				
				有期 → 無期 60万円 45万円				
				無期 → 正規 60万円 45万円				
				② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合				
				有期 → 正規 90万円 67.5万円				
				有期 → 無期 45万円 33万円				
				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の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合(1人当たり)	3%以上4%未満	4万円	2.6万円
	4%以上5%未満	5万円	3.3万円					
	5%以上6%未満	6.5万円	4.3万円					
	6%以上	7万円	4.6万円					
	※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、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・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円			
			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・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円	30万円	
	※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円(大企業の場合、12.6万円)							
	短時間労働者労働時間延長支援コース	(1年目の取組) 短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合(1人当たり) (2年目の取組) 1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合(1人当たり)	1年目	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業	中小企業	大企業
				①5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
				②4時間以上5時間未満	5%以上			
				③3時間以上4時間未満	10%以上			
			2年目	④2時間以上3時間未満	15%以上	25万円	20万円	15万円
				①労働時間をさらに2時間以上延長	—			
②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用								

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**た対応の内容**（※）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に対処させない、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

◆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

- ⑥特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの**対応の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対応を行うことができる体制を整備する**

◆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

◆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。

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と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応の内容を、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

◆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

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
- ☐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>

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
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)

