

トピックス

- 最新・行政の動き
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報

◆ 最新・行政の動き

企業に求められるハラスメント対策と「同一労働同一賃金」の点検

今月は、ハラスメント対策とパート・有期雇用労働者の待遇について、重要な動きがあります。

1. カスタマーハラスメントへの対応

利用者・顧客・取引先などからの著しい迷惑行為により、労働者の就業環境が害される「カスタマーハラスメント」について、事業主に防止措置が求められます。方針の周知、相談体制の整備、発生時の対応・再発防止など、自社の体制を確認しましょう。

※すべての苦情・要望がカスハラに該当するわけではありません。

2. 求職者等へのセクシュアルハラスメント対策

面接、職場見学、インターンシップ等の採用活動における性的な言動についても対策が必要です。不必要な私生活への質問、性的な冗談、執拗な誘い、不要な身体接触などが例として挙げられています。求職者等と接する職員への周知も重要です。

3. 「同一労働同一賃金」の点検

正社員との間に不合理な待遇差がないか、改めて確認しましょう。賞与・退職手当、各種手当、福利厚生、休暇・休職制度などについて、制度の目的や条件を確認し、待遇差を合理的に説明できるか点検することが大切です。

具体的な内容や事業主に求められる対応は、**2～3 ページで詳しく解説**しています。





ハラスメント対策が**強化**されます！

職場におけるハラスメント対策が、これまでの「職場の労働者に対するもの」に加え、「カスタマーハラスメント」および「求職者等に対するセクシャルハラスメント」についても、事業主に対して防止措置を講ずることが義務化されました。

① カスタマーハラスメント対策

カスタマーハラスメントとは

職場において行われる顧客等の言動であって、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、労働者の就業環境が害されるものをいいます。



<主な例>

- ✓ 大声での暴言・威圧的な言動
- ✓ 長時間の拘束、繰り返しのクレーム
- ✓ 契約・サービス範囲を超える過度な要求
- ✓ 電話・SNS 上の著しい迷惑行為

<事業主に求められる措置例>

- ✓ カスハラを許さない方針の明確化・周知
- ✓ 相談に応じ適切に対応するための体制整備
- ✓ 被害を受けた職員への配慮のための取組

ポイント すべての苦情・要望がカスハラになるわけではありません。

② 求職者等に対するセクシャルハラスメント対策

求職者等に対するセクシャルハラスメントとは

求職者等（求人に応募する者、面接、職場見学、インターンシップ、実習等を受ける者）に対す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。



<主な例>

- ✓ 恋人・結婚予定など、必要性のない私生活への質問
- ✓ 性的な冗談・からかい
- ✓ 食事・デートへの執拗な誘い
- ✓ 不要な身体への接触、個人的な SNS 連絡

<事業主に求められる措置例>

- ✓ セクハラを許さない方針の明確化・周知
- ✓ 相談に応じ適切に対応するための体制整備
- ✓ 被害を受けた求職者等へ配慮のための取組

ポイント 男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。



ハラスメント対策として
事業所で取り組むべき主な事項です。/





「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

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」）。今般、改正ガイドラインで示された考え方を踏まえて、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の **不合理な待遇差の解消** に向け、自社の制度・運用を点検しましょう。

1 賞与・退職手当

待遇の目的を確認し、その目的がパート・有期にも該当する場合、職務内容等の違いに応じた均衡のとれた支給内容か確認が必要です。

2 手当・福利厚生等

無事故・家族・住宅手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞などについて、支給・付与の条件と待遇差の確認が必要です。

3 共通の留意事項

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。

■ 改正ガイドラインで確認する待遇

待遇項目	確認するポイント
賞与・退職手当	労務の対価の後払い、功労報償など制度の目的を確認。その目的がパート・有期にも当てはまるとき、正社員との職務内容・配置変更範囲等の違いに応じた均衡を確認。
無事故手当	業務内容が正社員と同一であれば、同一の無事故手当を支給する必要があるか点検。
家族手当	契約更新を繰り返すなど相応に継続勤務が見込まれる場合、正社員と同一の家族手当の取扱いとなっているか点検。
住宅手当	転居を伴う配置変更の有無に応じて支給する制度なら、同一の配置変更があるパート・有期に同一の住宅手当を支給しているか点検。
福利厚生施設	施設の料金・割引率等の利用条件に、不合理な差がないか点検。
病気休職	正社員に休職期間中の給与保障を行う場合、相応に継続勤務が見込まれるパート・有期にも同様の保障があるか点検。
夏季冬季休暇	正社員と同一の夏季冬季休暇が付与されているか点検。
褒賞	一定期間の勤続を理由とする褒賞なら、同一期間勤続したパート・有期にも同一の褒賞を付与しているか点検。

■ 点検しましょう

① 賞与・退職手当

- 賞与・退職手当について、それぞれの制度の目的を確認した
- 目的がパート・有期にも妥当する場合、働き方・役割等の違いに応じたバランスのとれた内容か確認した

② 各種手当・福利厚生

- 各種手当や福利厚生が、パート・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た
- 待遇差がある場合、その性質・目的に照らして説明できるか確認した





残業抑制指導見直し 健康確保面を重点確認 厚労省

厚生労働省は9月から、特別条項付36協定の締結事業場に対しても時間外労働を一律に月45時間以内に抑えるよう求めてきた労働基準監督署の指導方針を見直しています。時間外・休日労働の時間数のみに着目して指導するのではなく、36協定で定めた健康・福祉確保措置の実施状況を重点的に確認し、把握した状況に応じて必要な指導を行っていきます。

各事業場における36協定の締結を支援するための体制も拡充しています。全国の働き方改革推進支援センターに、特別条項の締結や柔軟な労働時間制度の活用を支援する「専門相談窓口」を設置し、さらに、労基署の労働時間相談・支援班と同センターのチームにより、36協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援を展開します。

一律的な指導などをめぐっては、日本成長戦略や骨太の方針で見直しの必要性が指摘されていました。「労基署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す」などと記載されていました。

◆監督指導動向

8割超に違反発覚 トラックなど監督指導で 厚労省

厚生労働省は、トラック、バス、タクシーなど自動車運転者を使用する事業場に対して令和7年に実施した監督指導などの結果を明らかにしました。

8割を超える事業場で、違法な時間外労働や割増賃金の不払いなどの労働基準関係法令違反が発覚し、是正勧告を行いました。重大・悪質な違反により送検したのは前年比8件増の67件で、2年連続で増加しています。

全国の労働基準監督署が計4123事業場へ監督指導を実施し、そのうち81.2%の事業場で法令違反を確認しました。

項目ごとの違反率をみると、36協定の範囲を超えた時間外労働に従事させるなど「労働時間」が39.3%に上りました。次いで、「割増賃金の支払い」が19.7%、「労働時間の状況の把握」が6.3%となっています。

改善基準告示に違反していたのは2188事業場で、監督対象の53.1%を占めていました。項目別の違反率は、最大拘束時間（1日の拘束時間）が40.2%と最も高くなっています。そのほか、「休息期間」が28.3%、「総拘束時間」（1カ月または年間の拘束時間）が27.4%、「連続運転時間」が20.9%と続いています。1カ月の拘束時間が労使協定で定めた時間（302時間）を超えているトラック事業者などに是正勧告を実施しました。





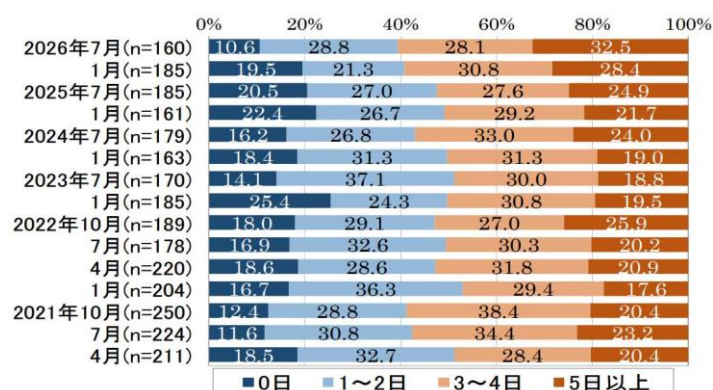
◆調査

「オフィス回帰」が拡大 働く人の意識に関する調査（日本生産性本部）

公益財団法人日本生産性本部が20歳以上の日本の企業・団体に雇用されている者1,100人を対象に行った調査で、テレワークの実施率は前回調査（2026年1月調査）の15.4%から14.5%に減少し、過去最低となりました。新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが5類に移行して以降の実施率平均は15.4%となりました。

テレワーク実施者に対し、週の出社日数を尋ねました。「5日以上」は4.1ポイント増え、過去最多となる32.5%に上りました。「3～4日」は28.1%（前回調査比2.7ポイント減）、「1～2日」は28.8%（同7.5ポイント増）、「0日」は10.6%（同8.9ポイント減）でした。「0日」は過去最低となっています。「オフィス回帰の動きが数値の上でも裏付けられた」と分析しています。

直近1週間（営業日ベース）の週当たり出勤日数



テレワーク実施者を対象に、今後のテレワークの実施意向を調査したところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計は80.0%でした。前回調査から3.1ポイント増加しています。

◆実務に役立つQ & A

育児時間は対象外か 2歳までの時短給付

Q

出産後比較的早期に復帰した従業員がいます。所定労働時間を短縮して賃金が減額されると、雇用保険の育児時短就業給付が受けられますが、労基法に基づく「育児時間」を取得した場合については対象外なのでしょうか。

A

育児時短就業給付金は、雇用保険の被保険者が、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して賃金が低下するなど、一定の条件を満たした場合に支給されます（雇保法61条の12）。

給付金の対象となる育児時短就業は、「事業主が講じた週の所定労働時間を短縮する措置」を指します。短縮時間の上限・下限は設けられておらず、育児法に基づく所定労働時間の短縮措置には限りられません。

1歳未満の子を育てる女性は、育児時間を請求することが可能です（労基法67条）。8時間勤務の想定で、使用者に対して、1日2回それぞれ30分ずつ与えるよう求めています。

雇用保険の被保険者が、労基法の育児時間を取得した場合ですが、「育児時間を利用した就業を育児時短就業として取り扱う」としています（雇用保険業務取扱要領）。タイムカード等において、念のため育児時間と遅刻早退等を分けておくのが良いでしょう。





◆今月の実務チェックポイント

最低賃金改定への対応

地域別最低賃金は例年秋に改定されます。改定額と発効日は都道府県ごとに異なるため、事業場所在地を管轄する都道府県労働局の公表内容を確認しましょう。

今月は、改定に際して必ず確認したい3つのポイントを紹介します。

1. 時給換算方法を確認する

- ・月給制の場合の時給換算の基本

$$(\text{月給} - \text{最低賃金の対象外となる手当}) \div 1 \text{ カ月平均所定労働時間}$$

※特定最低賃金の対象業種については、地域別最低賃金と特定最低賃金のうち、高い方の金額が適用されます。

※1 カ月平均所定労働時間は、原則として「年間所定労働日数×1 日の所定労働時間÷12 カ月」により算出します。フルタイムと短時間勤務などといったように、勤務区分や年間休日数が異なる場合は、労働者ごとまたは勤務区分ごとに確認します。

上記の計算式で、地域別最低賃金額を下回っていないか確認します。

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金（対象外となる手当）を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後 10 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

2. 月給者も最低賃金を確認

月給制の従業員も時間給に換算した額が最低賃金以上となっているか確認が必要です。

所定労働時間が長い、初任給を据え置いたままにしている、昇給を長期間行っていない場合は、最低賃金を下回るケースがあります。

特に、最低賃金に近い賃金で雇用している労働者、長期間賃金を改定していない労働者、固定残業代を含む月給制労働者、職務・雇用区分を変更した労働者については、重点的に確認しましょう。

3. 固定残業代の取扱いに注意

固定残業代制度を採用する場合は、通常の賃金部分と固定残業代部分を明確に区分し、固定残業代の金額、対象となる時間外労働等の範囲・時間数等を、就業規則・賃金規程に定めるとともに、労働条件通知書等により労働者に明示することが重要です。

固定残業代として明確に区分された部分は、最低賃金との比較対象には算入しません。固定残業代を除外した基本給および最低賃金の算入対象となる諸手当の合計額を 1 カ月平均所定労働時間で除し、時間額に換算したうえで、適用される最低賃金額以上となっているか確認します。

まとめ

確認の結果、時間額換算した賃金が改定後の最低賃金額を下回る場合は、発効日以後の賃金が新しい最低賃金額以上となるよう、賃金を改定します。あわせて、労働条件通知書、雇用契約書、就業規則・賃金規程、求人票および給与計算システムの設定も見直しましょう。





◆助成金情報

人材開発支援助成金 一人への投資促進コース―（長期教育訓練休暇制度）改正

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対し、職務に関連する専門的な知識・技能を習得させるための職業訓練等を計画的に実施した場合に、その訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

「人への投資促進コース」には、デジタル人材・高度人材の育成、定額制（サブスクリプション型）研修、自発的な職業能力開発のほか、労働者が長期間（30 日以上）仕事を離れて教育訓練を受けるための長期教育訓練休暇制度が設けられています。

令和 8 年 4 月の改正により、長期教育訓練休暇制度において、以下の要件を満たした中小企業事業主に対して「賃金助成」や「経費助成」の助成額とは別に、「新規採用助成」および「職務代行助成」の助成額を追加で支給します。



【事業主の要件】

長期教育訓練休暇制度における「経費助成」の対象となる中小企業事業主であることに加え、以下の要件が必要

1. 新規採用助成

- ①その雇用する被保険者に対し、有給の長期教育訓練休暇を取得させた事業主であること
- ②被保険者の業務を処理するために、新たに必要な労働者を雇い入れ、または、新たに労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に長期教育訓練休暇を取得させた事業主であること
- ③代替要員として、次のいずれにも該当する者を確保した事業主であること
 - ・長期教育訓練休暇取得者と原則として同一の事務所および部署で勤務し、業務を代替する者であること
 - ・所定労働時間が長期教育訓練休暇取得者の 2 分の 1 以上であること
 - ・長期教育訓練休暇取得者の、長期教育訓練休暇取得の最初の適用日以前 1 カ月より後に雇用契約（派遣契約）の始期があること

2. 職務代行助成

- ①長期教育訓練休暇取得者の従事する業務を、他の労働者に代替させていること（業務代替者は複数人でも構わない）
- ②業務分担を明確にし、上司等から代替業務の内容、賃金について、面談により説明していること
- ③代替業務に対応した賃金制度（例：業務代替手当）を業務代替期間の開始日までに労働協約または就業規則に規定し、実際に賃金が 1 万円以上増額していること





【助成率・助成額】

新規採用助成（業務代替期間に応じ）	
30 日以上 90 日未満	27 万円
90 日以上 180 日未満	45 万円
180 日以上	67 万 5000 円
職務代行助成	
業務を代行する労働者に支給した手当等の 75%（月の上限 16 万円）	

長期教育訓練休暇の取得を認めたいものの、「その間の仕事を誰が担当するのか」という問題は、特に人員に余裕のない中小企業にとって大きな課題です。今回の改正は、こうした企業側の負担にも着目したものとと言えます。

【手続の流れ】

事業内職業能力開発計画を作成するなど必要な体制を整備し、長期教育訓練休暇制度を就業規則等に定めます。

その上で、所定の制度導入・適用計画等を管轄労働局に提出し、計画に沿って対象労働者に長期教育訓練休暇を取得させます。

新規採用助成を利用する場合には代替要員の採用を、職務代行助成を利用する場合には業務代替者への手当の支給等を適切に行い、所定の要件を満たした後、支給申請を行います。

＊ 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）」のご案内等を参照ください。

各種助成金のご相談を承ります。

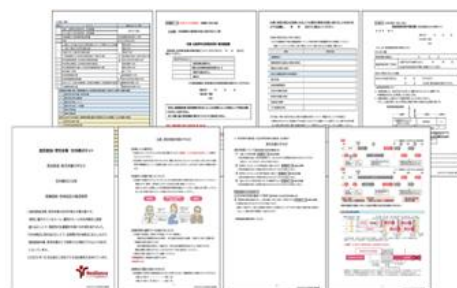
＜助成金の活用＞はレジリエンス社会保険労務士法人にご相談ください

「産前産後・育児休業 社内様式キット」のご案内

産前産後休業・育児休業に関して、従業員の皆様へ制度の説明の手引き、社内様式(育児休業の申出書など)一式をセットにしたキットの用意がございます。

- ・イラスト入りの分かりやすい手引き
- ・いつ何の書類が必要か一目で分かる一覧表

ご興味がある方はお気軽にご相談ください。



〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-33-2

Tel : 03-6407-9307 Fax : 03-6407-9317

e-mail : info@resilience-sr.jp

URL : <https://www.resilience-sr.jp>

