

今月のテーマ

ハラスメント防止措置に関するQ&Aが公表されました

労働施策総合推進法および男女雇用機会均等法の改正により、**2026年10月1日**以降、事業主に対して**カスタマーハラスメント**および**求職者等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ることが義務づけられます。これに関し、厚生労働省よりハラスメント防止措置にかかる実務的なQ&Aが公表されました。以下、その一部をご紹介します（一部抜粋して要約）。

【カスタマーハラスメント関係】

Q カスタマーハラスメントに関する相談窓口は、他のハラスメントの相談窓口と同じものである必要があるか。カスタマーハラスメントについては、まずは部署の上司が相談を受け付ける体制にしたいが問題ないか。

A カスタマーハラスメントは、他のハラスメントと異なり、**事案が発生したその場ですぐに相談**することや、**現場の状況に精通している上司に相談**することが適切な場合もあることから、**他のハラスメントの相談窓口と一体的なものとする必要はない**。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を定めておくことも考えられる。

※他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置することを妨げるものではない。

【求職者等セクシュアルハラスメント関係】

Q 「求職者等」にはどのような者が含まれるのか。

A 「求職者等」とは、事業主に雇用されようとし、その意思表示をしている「求職者」に加え、**就職説明会、インターンシップ、OB・OG訪問などの活動に参加している者、教育実習・看護実習等の実習に参加する者を指す**。

【セクシュアルハラスメント・求職者等セクシュアルハラスメント関係】

Q 内定者に対するセクシュアルハラスメントはセクシュアルハラスメント防止指針と求職者等セクシュアルハラスメント防止指針のどちらで対応すべきか。

A **採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、セクシュアルハラスメント防止指針に則った対応を行う必要がある**。とくに採用内定者が学生の場合は、入社までに内定者向け説明会・懇親会等への参加や大学の相談窓口への相談も想定されることから、**求職者等セクシュアルハラスメント防止指針の内容も参考にすることが望ましい**。

労働契約が成立したと認められない場合は、求職者等セクハラ防止指針に基づく措置を講じる必要がある。

●ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001695619.pdf>



パートタイム・有期雇用労働者の労働条件明示事項が変わります

パートタイム・有期雇用労働法（以下「**パ有法**」という。）施行規則が改正され、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時・契約更新時の労働条件明示事項として、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**」旨が追加されました（2026年10月1日施行）。

パ有法14条2項では、パートタイム・有期雇用労働者から**求めがあったときは、通常の労働者との待遇の相違の内容、理由、その待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明**しなければならないこととされていますが、今回の改正は、同条の定めを労働条件通知書等に記載することを義務づけるものです。

なお、同じく2026年10月1日に適用される改正雇用管理指針では、パートタイム・有期雇用労働者に待遇の相違の内容等を説明するにあたっては、「**資料を活用し、口頭により説明する**」または「**説明すべき事項をすべて記載した（中略）資料を交付する**」の方法によるものとする等との留意事項が追加されました。

●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

<https://www.mhlw.go.jp/content/001698012.pdf>



障害者雇用促進制度について議論が進められています

本年2月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が報告書を取りまとめたことを受け、労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用促進制度について具体的な議論が進められています。主な検討事項は以下のとおりです。

- ・障害者雇用の「質」にかかる規定（**ガイドラインの創設**等）や質の向上に向けた**認定制度の拡大**等
- ・いわゆる「**障害者雇用ビジネス**」に係る対応（利用企業に報告を求めることやガイドラインの創設等）
- ・手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者等の障害者雇用率制度における位置づけ
- ・**障害者雇用納付金制度の適用拡大**（**常用労働者数100人以下の事業主への適用**）など

なお、障害者の法定雇用率については、**本年7月以降、2.7%へ引き上げられました**。今後、新たな雇用率率への対応が求められます。

●今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会の報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001692350.pdf>



50人未満の事業場におけるストレスチェック義務化の施行日が公表されました

2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が義務化されました。

50人未満の事業場のストレスチェック義務化の施行日について、「公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」とされていましたが、6月10日に政令が公布され、施行期日が**2028年4月1日**とされました。

【ストレスチェック制度とは】

ストレスチェックとは、労働者がストレスに関する質問票に回答し、自身のストレス状態を把握するための検査であり、**メンタルヘルス不調の未然防止**を目的としています。

事業者は年1回ストレスチェックを実施し、**高ストレスとされた労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を実施する必要があります**。また、ストレスチェック結果の集団分析を通じて職場環境改善に努めることとされています。

●ストレスチェックが義務になります！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001679776.pdf>



改正個人情報保護法が成立しました

特別国会で審議されていた改正個人情報保護法が7月10日に参院本会議で可決・成立しました。施行日は、一部の規定を除き「公布の日から起算して2年を超えない範囲内にて政令で定める日」とされています。改正事項のうち、とくに影響が大きいものをご紹介します。

・統計作成等を目的とする場合の本人同意の特例

個人データ等の第三者提供および公開されている要配慮個人情報の取得について、統計情報等の作成にのみ利用される場合は**本人同意を不要とする**。

・オプトアウト制度の厳格化

オプトアウト制度（本人の求めにより提供を停止すること等を条件に同意なく第三者提供を可能とする制度）について、**提供先の身元および利用目的の確認を行うことを義務とする**。

・課徴金制度の創設

重大な違反行為により個人の権利利益が侵害された場合等について、**個人情報保護委員会は個人情報取扱事業者に対して違反行為により得られた財産的利益相当額の課徴金の納付を命じる**。

●個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律案

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/260407_sinkyutaisyohyou.pdf