



そろそろ梅雨入りしそうな天気です。梅雨入り前にと、先週末は駆け込みで毛布等大物の洗濯をしました。衣替えも無事完了です。弊社は6月1日をもちまして、設立15周年を迎えました。これもひとえに、皆様のご愛顧のおかげと心より御礼申し上げます。今後ともますます精進して参りたいとおもいますので、末永くご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。



1. ハラスメント



●ハラスメント対策Q&A

～カスハラ・求職者セクハラ対策義務化！～

→R8.10から義務化される**カスタマーハラスメント対策・求職者等セクシュアルハラスメント対策**（令和7年2月号参照）について、Q&A集が公表されました。

【ハラスメント防止措置義務Q&A】（おもなもの）

Q. まだ商品を購入しておらず契約関係が発生していない者からの言動もかみ？

A. 今後商品の購入やサービスの利用等する可能性がある**潜在的な顧客**も含まれる。**カスハラ3要素**に該当すればかみ。

Q. 顧客等の言動がかみか該当するかどうか、労働局等第三者が判断してくれる？

A. 労働局が個々の顧客等の言動がかみか該当するかどうかの**判断は行わない**。事実関係の確認を迅速かつ正確に行うことは事業主の義務。

Q. 顧客対応等がない部署にいる従業員にも、方針の周知や研修は必要？

A. **顧客対応が発生しなくても**取引相手等にもむけてかみ防止措置が必要。全従業員へ方針の周知・啓発が必要。

Q. 「求職者等」にはどのような者が含まれる？

A. 求職者や看護実習等。小中学生の社会科見学は該当せず。

→10月に向けて、規定の整備を開始するようにしましょう。

2. 同一労働賃金

●正社員とパート等の賃金差の理由

～同一労働同一賃金ガイドライン、改正！～

→裁判例の蓄積を受けて、**同一労働同一賃金ガイドライン**が改正されました。通常の労働者（以下「正社員」と非正規労働者（以下「パート等」との違について、具体的な手当の例示が増えました。R8.10から開始です。

【同一労働同一賃金ガイドライン】（追加おもなもの）

賞与・退職手当

労務の対価の後払い、功労報償等の**性質・目的が妥当**するにも関わらず、パート等へ正社員との職務内容等の相違に応じた均衡のとれた支給としない場合、**不合理**とされ得る

家族手当、病気休職給

契約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等には、正社員と**同一**を支給

住宅手当

転居を伴う配置変更で支給するものについて、正社員と同一の配置変更があるパート等へは**同一**を支給

褒賞

一定の期間勤続した者へ付与するものについて、正社員と同一期間勤続したパート等へは**同一**を付与

→パート・有期労働者の**入職時**の労働条件明示書に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」が**追加**されます。

今月のピックアップ



●ストレスチェック、全事業所義務化～開始日決定！～

これまでは努力義務だった従業員50人未満の事業所にも、**ストレスチェックの実施が義務化**（令和6年12月号参照）されます。開始日は、R10.4.1に決定しました。

●健康診断、項目追加！～血清クレアチニン検査～

長時間労働による慢性腎臓病発症のリスクを把握すべく、R9.4から雇入時・定期・特定業務・海外派遣の健康診断に**血清クレアチニン検査**が追加されます。医師の判断により省略可能です。

□■お問い合わせ先■□

〒460-0003

名古屋市中区錦2-15-19

アゼット錦ビル5B

中京社会保険労務士法人

電話：052-265-7578



<http://chukyo-sr.jp/>

<http://www.facebook.com/chukyosr>

