

令和8年 改正労働法への対応と企業戦略

カスハラ対策・同一労働同一賃金・多様な正社員制度の徹底分析

令和8年 改正労働法対応プロジェクト

経営課題としての3つの必須対応：カスハラ対策、格差是正、多様な正社員



ハラスメント対策

顧客等からの著しい
迷惑行為（カスハラ）
防止措置の義務化



同一労働同一賃金

「非正規」撤廃に向けた
待遇格差の厳格な是正



多様な正社員

人材確保のための
「多様な正社員」
制度の導入

労働力人口減少時代における「非正規」という区分の消滅



- 人口減少下、全員参加型社会の実現による労働力の最大化
- コスト調整弁から「人的資本への投資」へのパラダイムシフト
- 不合理な待遇差の解消による「非正規」という言葉の一掃

カスタマーハラスメント（カスハラ）の定義と判断基準

【定義】

- 顧客等による暴力、脅迫、または社会通念上許容範囲を超える言動
- 当該言動が業務の遂行に著しい支障を及ぼす事実
- 労働者の就業環境が害されるおそれ

企業に課される具体的措置義務：相談体制と被害者保護



相談窓口の設置および事実関係の迅速かつ正確な確認



悪質なクレームに対する毅然とした対応（警察通報・取引停止等）



被害者のプライバシー保護および不利益取扱いの禁止

就職活動中の学生・インターン生へのハラスメント防止



- ✓ 採用面接やインターンシップにおける性的な言動の禁止
- ✓ 被害申告を理由とした内定取り消し等の不利益取扱いの禁止
- ✓ 自社従業員に対する厳正な対処方針の周知・啓発

(パブリックコメント等で指摘された学生へのハラスメント問題に対応)

正規・非正規間の不合理な待遇格差の禁止



- ✓ 基本給・賞与における職務内容や責任の程度に応じた均等・均衡待遇
- ✓ 通勤手当・福利厚生施設利用における同一の扱い
- ✓ 待遇差の内容および理由に関する労働者への説明義務

データが示す現実：埋まらない「約7割」の賃金格差



- ✓ 正社員と比較したパートタイム労働者の時給換算賃金は約7割
- ✓ 年齢階層にかかわらず格差が固定化している現状
- ✓ 低賃金に対する納得感の欠如が離職の主要因

第三の選択肢：「多様な正社員」制度の戦略的導入



定義と特徴

- ✓ 勤務地や労働時間を限定した無期雇用契約（ジョブ型雇用）
- ✓ フルタイム正社員と同等の処遇・教育訓練機会の提供
- ✓ 育児・介護世代や専門人材の定着による生産性向上

令和8年度予算に見る政府の重点投資領域

9.2億円

ハラスメント対策の
総合的推進

6,200万円

「多様な正社員」
制度の導入支援

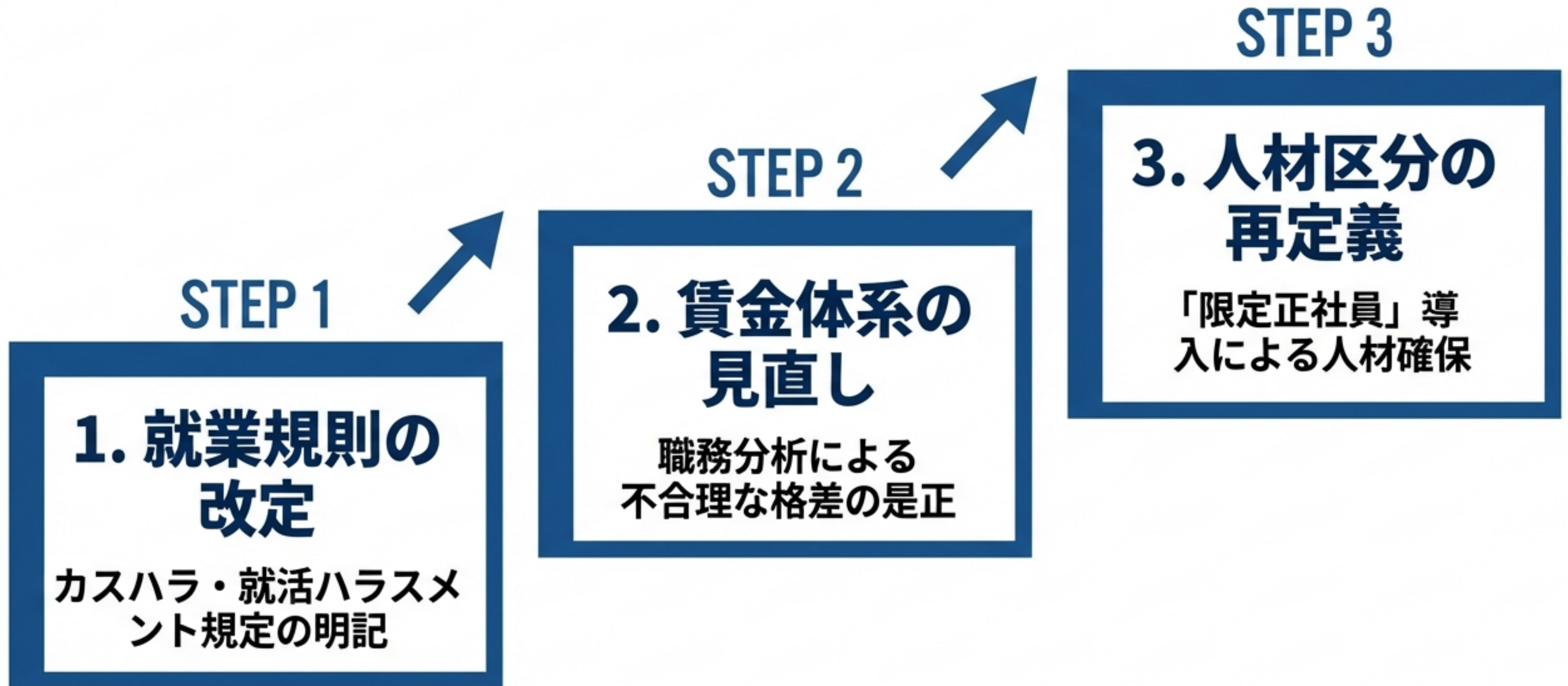
1.3億円

働き方・休み方改革
(年休取得促進等)

「危機管理」と「成長投資」による強い経済の実現

- 人的資本への投資を成長のエンジンと位置づけ
- 成長分野（AI・半導体等）への円滑な労働移動の促進
- 構造的な賃上げ環境の整備と生産性の向上

企業が直ちに着手すべき3つの具体的アクション



ご清聴ありがとうございました

令和8年 改正労働法対応プロジェクト