

熱中症予防の普及啓発・注意喚起について（神奈川労働局 健康課）

神奈川労働局 労働基準部健康課から熱中症予防に関する注意喚起が発出されました。

統計などから、近年の気候変動の影響などにより熱中症による健康被害が増加傾向であり、気温の高い日が続くこれからの時期に備え、国民一人ひとりに対して熱中症予防の普及啓発・注意喚起が重要とされています。

すでに令和8年度の熱中症対策については、ご案内済みですが、再掲載させていただくこととなりました。

掲載しているリーフレットを活用し、こまめな水分の補給、エアコンの利用などの熱中症の予防法について、再確認をお願いします。

建災防神奈川支部ニュース

No.5 9 8 令和8年9月号

建設業労働災害防止協会 神奈川支部

横浜市中区太田町2-22番地 電話045-201-8456 FAX045-201-7735

URL <https://kensaiboukanagawa.com/>

令和8年度（第77回）「全国労働衛生週間」に当たって



宿里 明弘

神奈川労働局

建設業労働災害防止協会神奈川支部の会員事業場の皆様には、平素から労働災害の防止に積極的に取り組みいただき、また労働基準行政の運営に多大なるご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「全国労働衛生週間」は昭和25年に始まって以来、今年で77回目を迎えます。この間、同週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的な労働衛生管理を通じて、労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきました。

労働者の健康をめぐる状況を見ますと、高齢化の進行等により就業構造が変化し、一般健康診断の有所見率が上昇を続けており、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加しているほか、女性の就業率の上昇とともに、働く女性の健康課題への対応も課題となってきました。加えて、過労死等の労災支給決定件数は年々増加し、精神障害による労災支給決定件数が過去最高になるなど、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策の推進が必要になっています。また、気候変動や高齢化等を背景に熱中症や腰痛などの発生が増加しています。さらに令和6年度から施行されている化

学物質の自律的な管理の定着・推進に向けて引き続き進めていく必要があります。

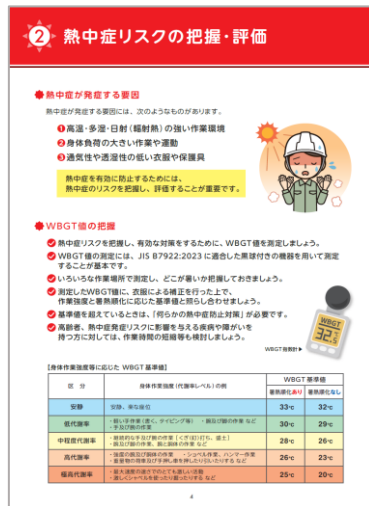
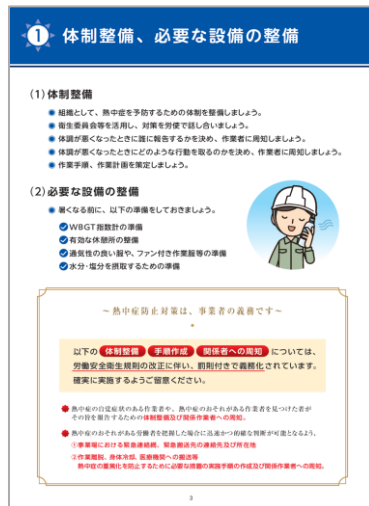
こうした状況を踏まえ、今年度は「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」をスローガンに、事業場における労働衛生意識の高揚を図り、的確な労働衛生管理はもとより、女性の健康への対応、メンタルヘルス対策、治療と就業の両立支援、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等の総合的な推進を図りながら展開されます。

特に全国労働衛生週間の準備期間である9月は「職場の健康診断実施強化月間」にもなります。政府においては、いわゆる「攻めの予防医療」を進めることによって、健康寿命の延伸を図り、社会保障の担い手の拡大に取り組むこととしており、職域においても疾病の早期発見・早期治療の取組を進めるための検討を行っています。病気の予防を図るため、健康診断の実施、健康診断結果についての医師の意見聴取及びその意見を勘案した就業上の措置の徹底をお願いしたいと思います。

全国労働衛生週間は単なる行事ではなく、作業に従事する一人ひとりが主体的に取り組むことで真の効果を発揮します。ぜひこの機会を活かし、各事業場・現場において、労働衛生意識の高揚と職場環境の改善に向けた実践的な取組を進めていただき、建設現場における無事故無災害と快適な職場環境の形成を祈念申し上げ、私からのメッセージとさせていただきます。

令和8年7、8月号において神奈川労働局 宿里局長のお名前を間違えて表記しておりました。

お詫び申し上げます。



支部行事予定

支部表彰選考委員会

時：9月11日 15:00

所：4 1 1 会議室

第63回全国建設業労働災防防止大会

時：10月8～9日 13:15

所：朱鷺メッセ（新潟市）

正副運営委員長・部会長会議

時：10月14日 15:00

所：4 1 1 会議室

正副支部長・分会長会議

時：10月23日 15:00

所：4 1 1 会議室

運営委員・分会事務局合同会議

時：10月29日 15:00

所：講堂

第61回神奈川県建設業労働災害防止大会

時：11月5日

所：はまぎんホール

理事会（第2回）変更があります！

時：12月9日に変更 15:00

所：建設会館講堂

技能講習部内監査

時：12月11日PM

所：神奈川支部専務理事室

令和 8 年度 神奈川労働局安全衛生表彰式を開催



7月3日午後2時45分から中区北仲通の第2合同庁舎1階共用会議室において、安全衛生表彰式が開催され、令和8年度における厚生労働大臣功績賞の披露及び伝達と神奈川労働局長による各賞の表彰状授与が行われました。

県内の建設業関係では、神奈川労働局長による奨励賞は1現場、個人に対する功績賞が3名でした。以下、表彰された現場、各受賞者の評価内容です。

神奈川労働局長 奨励賞

（地域の中で、安全衛生に関する水準が良好で改善のための取組が他の模範と認められる事業場又は企業）

鹿島建設株式会社 横浜支店 横浜コネクトスクエア 4FテナントB工事

当該事業場は、27階建て複合ビルにおけるテナント工事現場である。自社開発した「現地K Yアプリ」によりスマートフォンを用いて、K Y（危険予知）活動を現場全体で実施していた。また、イレギュラー作業が発生した際には作業を一時中断し、「Stop & Checkミーティング」を実施することで危険箇所の再周知や作業方法の見直しを行うなど、リスク低減に努めていた。

さらに、全工期を通じて全員参加の朝礼において、他現場における実際の災害・事故事例を題材とした「安全見える化動画」を視聴させることで、作業者に具体的な危険を認識してもらい、自らの問題として捉えさせるなど、現場全体の安全意識高揚を図り実践を重ねた結果、全工期にわたり無災害で完工したことが評価されたもの。



☆建設業における署別労働災害発生状況☆（休業4日以上） 神奈川労働局 令和8年7月末現在

年	署	横浜南	鶴見	川崎南	川崎北	横須賀	横浜北	平塚	藤沢	小田原	厚木	相模原	横浜西	合計
本年		29	14	24	33	24	38	26	24	21	34	28	35	330
				(3)										(3)
前年		19	8	19	34	17	49	25	23	16	18	23	38	289
				(2)		(1)	(1)		(1)	(2)	(1)		(2)	(10)

☆死亡災害発生状況☆ 令和8年7月末現在

業種	年	死亡災害把握数			死亡災害件数		
		本年 (令和8年)	前年同期 (令和7年)	前々年同期 (令和6年)	令和7年	令和6年	令和5年
製造業		3	2	2	5	6	4 (1)
建設業		3	10	3	14	12	16 (1)
交通運輸業							
陸上貨物運送事業		1 (1)	5 (3)	3 (2)	6 (4)	6 (2)	9 (3)
港湾荷役業		1			2		1
商業		2	2 (2)	2 (1)	2 (2)	3 (2)	
清掃・と畜業		1	3	1	5	3	3
その他		1	4	2	9	5 (1)	9 (2)
合計		12 (1)	26 (5)	13 (3)	43 (6)	35 (5)	42 (7)

（注）死亡災害把握数は、神奈川労働局管内の事業者の死亡災害で県外へ出張して業務中に被災した者を含みます。死亡災害把握数は、欄外表示の日までに把握した死亡災害の件数です。（ ）は、事故の型が「交通事故」であるものを内数で表示しています。

☆死亡災害の概要☆ 令和8年7月末現在

番号	発生月 発生時刻	業種 事業場規模 年齢	起因物 事故の型	発生概要
1	4月 16時頃	その他の建設工事業 ～9人 25～29歳	クレーン 墜落、転落	被災者は、クレーン（アンローダー）解体工事において、クレーンの設備の一部である円柱状のおもり上（災害発生時推定400トン）で解体用機械（ブレーカ）にて粉砕されたコンクリートガラを集める等の手元作業を行っていた。当該おもりが何らかの原因で落下し、その上部で作業を行っていた他の作業員4名とともに約40mの高さから墜落したものの。
2	4月 16時頃	その他の建設工事業 ～9人 ～19歳	クレーン 墜落、転落	被災者は、クレーン（アンローダー）解体工事において、クレーンの設備の一部である円柱状のおもり上（災害発生時推定400トン）で解体用機械（ブレーカ）にて粉砕されたコンクリートガラを集める等の手元作業を行っていた。当該おもりが何らかの原因で落下し、その上部で作業を行っていた他の作業員4名とともに約40mの高さから墜落したものの。
3	4月 16時頃	その他の建設工事業 ～9人 30歳～35歳	クレーン 墜落、転落	被災者は、クレーン（アンローダー）解体工事において、クレーンの設備の一部である円柱状のおもり上（災害発生時推定400トン）で解体用機械（ブレーカ）にて粉砕されたコンクリートガラを集める等の手元作業を行っていた。当該おもりが何らかの原因で落下し、その上部で作業を行っていた他の作業員4名とともに約40mの高さから墜落したものの。

神奈川労働局との情報交換会を開催

7月15日ロイヤルホールヨコハマにおいて、神奈川労働局幹部と建災防正副支部長、分会長、運営委員役員とで意見交換会を行いました。

この意見交換会は毎年実施されているもので、宿里労働局長のご挨拶のほか、労働局労働基準部の各課長から「労働行政における今後の留意点について」との情勢の説明をいただきました。



宿里局長の挨拶では、昨年発生した災害の中には、ドラグショベルをはじめとする車両系建設機械によるものなど、基本的な安全確認や作業手順の遵守が徹底されていれば防止できたと

思われる事案も見受けられた。こうした災害の背景には、「慣れ」や「思い込み」、あるいは作業効率を優先するあまり安全確認がおろそかになるといった問題が潜んでおり、今一度、基本に立ち返り、安全意識の継続的な向上、安全作業の基本動作を確実に実践するとともに、危険予知活動やリスクアセスメントを通じて現場の危険要因を的確に把握し、その芽を事前に摘み取る取組が重要であること。また、建設業を取り巻く課題として、



昨年から時間外労働の上限規制が適用されたことから、人手不足への対応と働き方改革の両立が求められ、その中でも安全を最優先とした工程管理・労務管理が求められていることと述べられました。

後半では、昨年度厚生労働大臣優良賞を受賞された東急建設（株）都市開発支店安全環境部の白梅花様から、〔大師線連続立体交差事業・第1期〕第4工区土木工事現場における安全管理活動について、「作業員のために安全で安心して働ける作業環境を目指した安全管理」という題目にてご説明を頂きました。



正副支部長・分会長会議を開催

7月15日ロイヤルホールヨコハマにて、正副支部長・分会長会議が行われました。

主な議事は第63回全国建設業労働災害防止大会（新潟大会）の開催について、令和8年度における各表彰について、第61回となる神奈川県建設業労働災害防止大会の開催についてでした。

本年度の全国建設業労働災害防止大会は、新潟で実施されることからチケット割り当て数も多いため、支部で例年同様の補助を実施する。多数の購入をお願いしたいこと。神奈川県建設業労働災害防止大会については、会場がこれま

で実施していた西公会堂が確保できず、はまぎんホール ヴィアマーレになったこと、及び昨年は60回という記念大会であったものの、本年度は予算を出来るだけ抑えた形での開催となること、そのため、例年通り、行政からの講演と、全国大会で事例発表した現場での好事例発表などをこれから検討することなどの方針が確認されました。表彰に関しては例年どおり分会・団体宛に推薦依頼を行うことも併せて確認されました。

神奈川労働局長 功績賞

（地域の中で、地域、団体又は関係事業場における安全衛生活動において指導的立場にあり、当該地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に貢献をした個人）



馬淵 圭雄

平成28年から建設業労働災害防止協会神奈川支部横浜南分会の副分会長に就任し、令和2年からは分会長に就任するとともに、約10年にわたり地域の建設工事における労働災害防止に指導的立場で尽力されたこと。県下全域で展開している「かながわ安全強化計画」や「猛暑時の安全行動強化期間」等の取組を会員事業場に対し積極的に周知したほか、安全パトロールで指導力を発揮するなど、建設業安全衛生水準の向上及び発展に多大な貢献を果たしたことが評価されました。



山本 善一

平成5年から約30年以上、建設業労働災害防止協会神奈川支部厚木分会の安全指導者や理事、分会長を歴任し、建設業の安全衛生管理の推進に向け、情報発信や安全パトロールで指導的役割を果たし、地域の建設工事における労働災害防止活動に尽力されたことが評価されました。



城田 和明

令和4年から建設業労働災害防止協会神奈川支部川崎北分会の分会長として、地域の建設工事における労働災害防止活動を積極的に展開し、職場環境の改善やリスクアセスメントの徹底等について広く周知を図るなど指導的役割を果たし、建設業における安全衛生水準の向上及び発展に多大な貢献をしたことが評価されました。

正副運営委員長・部長会議を開催

7月8日午後4時から建設会館311会議室において、正副運営委員長・部会長による会議が開催されました。

主な議事は第63回全国建設業労働災害防止大会（新潟大会）の開催について、令和8年度における各表彰について、第61回となる神奈川県建設業労働災害防止大会の開催についてでした。

本年度の全国建設業労働災害防止大会は、新潟で実施されることからチケット割り当て数も多いため、支部で例年同様の補助を実施する。多数の購入をお願いしたいこと。神奈川県建設業労働災害防止大会につい

ては、会場がこれまで実施していた西公会堂が確保できず、はまぎんホール ヴィアマーレになったこと、及び昨年は60回という記念大会であったものの、本年度は予算を出来るだけ抑えた形での開催となること、そのため、例年通り、行政からの講演と、全国大会で事例発表した現場での好事例発表などをこれから検討することなどの方針が確認されました。表彰に関しては例年どおり分会・団体宛に推薦依頼を行うことも併せて確認されました。

神奈川労働局 雇用環境・均等部長からのお知らせ

神奈川労働局 雇用・均等部長から「カスタマーハラスメント対策及び改正パート・有期法施行規則などの周知について」という文書が、令和8年7月23日付で発出されました。内容などについて、周知いたします。この中では、近年のカスタマーハラスメント発生状況を鑑みて、労働施策総合推進法などが改正され、また、近年、正社員との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されていることから「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正となり、本年10月1日から本格施行となることへの周知要請がありました。

～令和 8 年10月1日から改正労働施策総合推進法及び改正男女雇用機会均等法が施行～

近年、多様な業種において、店舗・施設利用者、取引先、近隣住民等から、過度な要求や不当な要求で企業や労働者が悩まされる事態が生じており、労働者の就業環境が害される事態が生じております。加えて、求職活動・就職活動を行う者に対し、採用活動を行う企業の労働者が、その立場を利用してセクシュアルハラスメントを行う事態も生じており、社会問題となっているところです。このようなカスタマーハラスメントから労働者を守るため、そしてセクシュアルハラスメントから求職者等を守るため、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法が令和8年10月1日から改正され、企業規模や業種を問わず、すべての事業主が対策を講ずる必要があります。具体的には、以下の取組を行うこととなります。※以下は必要な取組の一部です。

【カスタマーハラスメント対策】

- ①カスハラ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の明確化
- ②特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針の明確化とその対処の実行可能体制の構築
- ③カスハラ相談窓口の設置

【求職者等セクシュアルハラスメント対策】

- ①求職者等に対するセクハラ行為者については厳正に対処する方針とその対処内容の明確化
- ②採用活動等に関するルールの事前の明確化
- ③求職者等に対するセクハラに係る相談窓口の設置

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)

働き方改革関連法の施行により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇は、着実に改善されてきましたが、未だ、正社員との間には、賃金格差が見られます。近年、正社員との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されたことなどを受けて、「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。

改正点は、以下の３点です

- ①雇入れ時の労働条件明示事項の追加。
- ②「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正
- ③雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更

[illegible][illegible]

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めぐるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

● 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ (パート・有期雇用労働者向け)
● 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます！
● 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ (労働関係全般向け)

1 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ (パート・有期雇用労働者向け)

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際の労働条件明示事項として、従前の労働事項に加え、新たに「パートタイム労働者としての雇入れに関する取組を怠ることができない」旨の明示が追加されます。また、雇入れ時における労働条件の明示が義務付けられます。

● 詳細の有無 ● 退職手当の有無 ● 賃金の有無 ● 休日の取組等に関する取組を怠ることができない旨の明示	現在の労働条件明示事項 新たな明示事項	改正後の モデル労働条件 提示書はこちら  https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/sougou/11/1150000000015925.pdf
---	------------------------	--

(労働条件告知書の記載例)

次の事項について通常の労働者の賃金の関係の労働条件(内容)・理由(理由)について説明を要する
ことができる。

氏名	担当名 氏名氏氏	(通称名)	
----	----------	-------	--

(通常の労働者は自社における所属(部署)・仕事と賃金で選ばれることも可能です。
パート労働者に関する事項については、パート・有期雇用として記載します。)

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

カスターマースメントの防止のために講ずべき措置（義務） 事業主は、以下の措置を必ず講ずなければならない。 （本表は、他のカスターマースメント防止の措置とは異なるものである。）	
● 事業主の計画の明確化及びその通知・啓発 ① カスターマースメントに被害を及ぼす可能性に注意し、労働者を保護するための計画を策定し、これを通知・啓発する。 ② カスターマースメントの内容及びあらかじめ定められた対応の内容（※）を、労働者に周知する。 ③ 管理監督者にもその対応の内容について能力を高め、可能な限りの労働者に対して伝達し、緊急に講ずるべき措置の迅速な実施へ意図する。本社・本部等と管理共有を行う「協定を結ぶ」等。	
● 相談体制の整備 ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。 ② 相談窓口担当が、適切に対応できるようにする。	● 事業主の迅速かつ適切な対応 ① 事件発生後、速やかに対応に着手する。 ② 被害者に対する配慮のための措置を講じ、行う。 ③ 再発防止に向けた措置を講ずる。
● 対応の実効性を確保するために必要なカスターマースメントの防止のための措置 ① 被害者に対するカスターマースメントの被害の防止を妨げられないで、労働者に通知し、当該対応を行うこととする等の対応を講ずる。	● そのほか併せて講ずべき措置 ① 組織若しくはプライバシーを保護するなどの必要措置を講じ、労働者に周知する。 ② 相談したことを理由として不利な扱いを受けるような旨を定め、労働者に通知・啓発する。
※以下事項については、労働者の同意、労働者を保護するために、措置を講ずることとしない場合がある。	
以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です	
【事業主の責務】 ● カスターマースメント防止については他に定められている他のカスターマースメントに比べて異なる（以下「カスターマースメント問題」という。）上、特に労働者の安全と健康を考慮する。 ● 労働者の安全と健康を確保する労働環境に対する責任に必要意を払うよう、事業主の事業その他の必要に配慮する。 ● 事業主自身（カスターマースメント問題）に関与して問題と理解を求め、他の事業主と連携し、カスターマースメント防止の取り組みを推進しようとする。	
【労働者の責務】 ● カスターマースメント問題に対する認識と理解を深め、他の事業主と連携する。 ● 事業主と講ずる取組方針に協力する。	

労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止のために すべき措置 事業主は、以下の措置を必ず講じなければならない。 （注：他のハラスメント（例えばセクハラ）は含まれない。）	● 相談体制の整備 相談窓口をあらかじめ定め、労働者等に周知する。 ● 相談窓口（第⑧）が、適切に対応できるようにする。 ● 人事担当職員を相談窓口担当職員とすることも可能。
● 事業主の役割の明確化及びその実施の計画 労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止を行うては、その役割を明確化し、労働者に周知する。 ● 労働者等に対するセクシュアルハラスメントの防止について、公正で適切なその役割の分担の明確化、労働者に対する周知、教育する。	● 相談窓口の役割（第⑧）を明らかに明確化し、労働者及び労働者等に対する周知、教育する。 ● 例は、相談窓口及び周知の担当、実施の計画、実施の時期、実施の責任者、実施を行うための適切な対応。
● 事後の迅速かつ適切な対応 ① 事実関係を迅速かつ正確に把握する。 ② 被害者に対する適切な心理的支援を行う。 ③ 行為者に対する適切な措置を行う。 ④ 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 ● 組織ぐるみのプライバシー保護をするため、必要に応じて、労働者及び労働者等に対する周知 ● 労働者等が被害者等への協力に協力したことを尊重し、解雇その他の不利な扱いをされないよう定めた、労働者に周知する。

②「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【参考】

パートタイム・有期雇用労働法とは、同一事業所の正社員とパートタイム・有期雇用労働者と間で、就業条件や待遇等に、性別等によって不公平な差を生ずること等を禁止して、男女関係なく同一労働同一賃金を実現します。

一方で、労働同一賃金の適用範囲は、どのような条件下で適用可能なものであるかについて、考え方や解釈の違いが生じているとのです。

今後、ガイドラインを追加に改定された可能性、次のとおりです。

異才・退職手当

異才・退職手当の目的は、労働者の経済的安定、労働意欲の高まりを促すことが含まれます。これらの目的を実現するためには、パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同様の職能の発揮の適に合わせた内容の内容を支給しなければならず、合理的な理由がある可能性があります。

❑ 点検しましょう

- 自社の異才・退職手当について、目的を確認しましょう
- それらの目的はパートタイム・有期雇用労働者にも達成可能であるかを検討し、必要に応じて異才・退職手当を支給するか、正社員の受ける方針策との違いに応じたバランスの取れたものとするべきかどうかを検討する

待ったの目的？



無事故手当

正社員とパートタイム労働者が同一パートタイム・有期雇用労働者に、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当

家族手当の支給を受けられない専業主婦、近親縁故のある配偶者はパートタイム・有期雇用労働者に、正社員と同じ水準の家族手当を支給しなくてはなりません。

住宅手当

住宅手当が「転居費用や設備の設置等の支出に充てられ支給されるものである場合、正社員と同一水準の住宅手当を支給する必要がある」とパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の住宅手当を支給しなくてはなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設（会社・計画外での利用費）について、平等性と認められる前提を設けてはいけません。

他の事業主との連携する雇用管理上の措置の実施に関する協力

事業者は、カスマー・ハラメントを防止し、顧客への他、仕事者から、事業開始の準備などの雇用の関係で発生する労働者の苦痛を必要と協力を求めた場合には、これらによって労働者に与えられるべき責任を負う。

- 協力を求められたことを理由として、他の事業主に押し、禁煙を解除する等の不利な対応を行うことは望ましくありません。
- 事実関係の確認において先に労働者に対して、解雇等の不利な対応を行う行為は不当であり、労働者と雇用、危害を受けることとなります。
- 事実が確認できた場合は、事業者は、就業規則に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置をとることに留意します。

カスマー・ハラメントを防止するための望ましい取組

事業者は、カスマー・ハラメントを防止するため、次の取組を行うことが望ましいです。

- カスマー・ハラメントの原因と背景となる要素を解消するための取組
 - 労働者が自らの商品やサービスを通じて、顧客等との対峙の方向を意図的に決定すること
 - 労働者と顧客等との理解を高めるための必要な取組
- 労働者と顧客等の会話を高めてつつ、雇用管理上の措置の運用又は改善の把握を必要とする状況に必要に応じて取り組むこと
- 業種、業態等の特性に応じた対策を進めること
- 他の事業主より発生する労働者に対するカスマー・ハラメントを行ってはならない旨の表示をすること

自らの雇用する労働者以外の方に対する顧客等との言動に関し行うことが望ましい取組

- カスマー・ハラメントとは概念上とは態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を目的とし、職場における従業員等に対する労働者以外の員による言動や行動に対する教育、指導（人事管理等）の機会を積極的に含む。具体的方策を示して示すこと
- これらの場合のカスマー・ハラメントを未然とと考えられる相談があった場合には、雇用管理上の措置を参考にしつつ、必要に応じて対応を行うよう努めること
- 職場内、あるいは外、店舗の外へ一層注意を要する場合（当該店先に関連している消費者ではない）労働者のために働きかける立場がある場合には、

[illegible]

病気の疑い

正社員とパート社員が同じ期間同じ業務を行う場合には、労働契約の差異を無視して1年を超えて継続して勤務している場合にはパートタイム労働者となる。正社員とパート社員が同じ業務を行っていない場合にはパートタイム労働者となる。

夏季季休取得

パートタイム労働者にも夏季季休取得は、正社員と同一の夏季季休取得を行うしなければならない。

求資

賃金が一定の期間継続した労働者に対するものであるが、正社員と同一の期間継続したパートタイム労働者に対するものは、労働契約と同一の賃金適用を押し及ぼすはならない。

① 点検しよう

正社員とパートタイム労働者が、パートタイム労働者として勤務している場合には、点検されている労働者しよう。

点検しよう



各社に適用・準用するに注意する留意事項

- 諸社の労働者の待遇として各社に適用する留意事項
- 正社員とパートタイム労働者間の待遇の異なる待遇を決定する場合には、正社員とパートタイム労働者に対するものは、パートタイム労働者の労働契約の労働条件の適用を決定することになる。
- 正社員に適用された正社員労働契約
- 正社員とパートタイム労働者の労働契約の異なる待遇が不適切であると認められる場合は、正社員とパートタイム労働者の間に適用されている労働契約の適用を決定することになる。
- 正社員に適用された正社員労働契約
- 正社員とパートタイム労働者の労働契約の異なる待遇が不適切であると認められる場合は、正社員とパートタイム労働者の間に適用されている労働契約の適用を決定することになる。
- 正社員に適用された正社員労働契約
- 正社員とパートタイム労働者の労働契約の異なる待遇が不適切であると認められる場合は、正社員とパートタイム労働者の間に適用されている労働契約の適用を決定することになる。