

お客様 各位

株式会社パイン総合研究所
コンサルティンググループ

労務相談定期レポート

弊社コンサルティンググループでは、年間約 500 件の労務相談に対応しています。以下、令和 8 年度、第 2 四半期に各法人様から寄せられた労務相談について、集計結果と最近の相談傾向等に関するレポートをお送りします。

1. レポート対象期間 令和 8 年 7 月 1 日～令和 8 年 9 月 30 日

2. 相談内容

第 2 四半期において、相談件数は 105 件ありました。

特に多くいただいた相談内容は、以下のとおりになります。

No.	項目	割合
1	休職・復職	13.3%
2	労働時間・休日・休暇	11.4%
3	賃金(賞与・退職金含む)	11.4%
4	採用(労働契約を含む)	6.7%
5	就業規則	6.7%

3. 直近のご相談傾向

この第 2 四半期に最も注力して顧問先様にご説明差し上げてきたのが、10/1 の法改正、すなわち、

「カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化」

「パートタイム・有期雇用労働者に関するルール改正」

この 2 件に対する対応・準備についてです。

カスタマーハラスメント及び求職者等に対するハラスメント対策は、今までのパワハラ、セクハラ、マタハラに対する対応と構図が違います。すなわち、従来のハラスメント対策は、加害者・被害者共に、雇用関係にある従業員に対する対応でしたが、一方、カスタマーハラスメントは、加害者が外部のお客様、被害者が雇用関係にある従業員、求職者等に対するハラスメントは、加害者が雇用関係にある従業員、被害者が外部の求職者ということになりますので、それぞれ、社外向けの対応と社内向けの対応が必要となり、総務人事担当者様をご苦労された部分もこの点でした。

就業規則についてのお問合せが多かったのも、上記ハラスメント対策義務化に向けて、就業規則改定を進める担当者様からのお問合せが増えた結果と考えます。

「パートタイム・有期雇用労働者に関するルール改正」も 10/1 のタイミングでした。BtoC 企業の担当者様は、前記カスハラ対策と相まって、かなり忙しい時期を過ごされたことと存じます。

特にパートタイム労働者を多く抱える企業様は、正社員との待遇差が不合理にならないよう、各種手当について総点検されたことと存じます。

「パートタイム・有期雇用労働者に関するルール改正」は、労働条件通知書の変更以外は、法改正では無いので強制力は無いのですが、だからと言って何も対応しない訳にはいきません。パート・有期雇用労働者から待遇差について質問されたら、明確に、不合理ではないことを説明できるように準備しておきましょう。

弊社コンサルティンググループでは、今後も先んじて法改正対応の情報をお伝えしていきたいと考えております。何かお困りごとあれば、お気軽にご相談ください。

今後ともどうぞ宜しくお願い申し上げます。

以上