

2026.10.20

頁行	新	旧
4 頁下 11 行	パートタイム・有期雇用労働法では、次の 4 つの事項（特定事項）＊ 欄外 雇入れ時の明示事項の追加（2026.10.1 改正） ①～④に加え、⑤「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」の明示が追加されました。	パートタイム・有期雇用労働法では、次の 4 つの事項（特定事項） 欄外 追加
55 頁欄外	欄外 雇入れ時の明示事項の追加（2026.10.1 改正） 1)～4)に加え、5)「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」の明示が追加されました。	欄外 追加
62 頁欄外	欄外 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント（2026.10.1 改正） 事業主は、雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、方針・ルールの明確化、相談体制の整備、事実確認、被害者への配慮、行為者への措置、再発防止等の措置を講じなければなりません。	欄外 追加
62 頁欄外	memo 派遣先企業に対する適用 （派遣法 47 条の 2） 前述の 3、4、5 に関しては、派遣社員を受け入れる派遣先企業にも適用されます。 派遣先企業は、受け入れた派遣社員に対して下記の対策をする必要があります。 ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 ・職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止策の整備 ・職場における妊娠・出産に関するハラスメント防止策の整備 ・妊娠中・出産後の健康管理に関する対応策の整備 また、派遣先企業は、受け入れた派遣社員による求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントについても、防止措置を講じる必要があります（2026.10.1 改正）。	memo 派遣先企業に対する適用 （派遣法 47 条の 2） 前述の 3、4、5 に関しては、派遣社員を受け入れる派遣先企業にも適用されます。 派遣先企業は、受け入れた派遣社員に対して下記の対策をする必要があります。 ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 ・職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止策の整備 ・職場における妊娠・出産に関するハラスメント防止策の整備 ・妊娠中・出産後の健康管理に関する対応策の整備
63 頁欄外	カスタマーハラスメント対策の義務化（2026.10.1 改正） 労働施策総合推進法の改正により、事業主は、カスタマーハラスメント防止のため、雇用管理上、以下の必要な措置を講じることが義務付けられることになりました。 ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置、⑤プライバシー保護・不利益取扱いの禁止	欄外 追加
63 頁欄外	カスタマーハラスメントの定義（2026.10.1 改正） ①職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。 ※電話や SNS 等のインターネット上において行われるものも含まれます。	欄外 追加

頁行	新	旧																					
65 頁欄外	欄外 危険有害な作業における保護措置対象の拡大（2023.4.1 改正） 有機溶剤、石綿、粉じん等の危険有害な作業について、作業を請け負わせる一人親方等に対する設備使用への配慮、作業方法や保護具使用の周知等が義務づけられました。また、同じ作業場所にいる労働者以外の者も、立入禁止、退避等の措置の対象となります。	欄外 追加																					
65 頁欄外	欄外 危険箇所等における保護措置対象の拡大（2025.4.1 改正） 危険箇所等における退避、立入禁止、火気使用禁止等の対象が、同じ場所で作業する一人親方、他社の労働者等にも拡大されました。作業の一部を請負人に行わせる場合は、保護具の使用等の周知も必要です。	欄外 追加																					
65 頁欄外	欄外 熱中症対策（2025.6.1 改正） 熱中症の重篤化を防止するため、①体制整備、②手順作成、③関係者への周知、が事業者には義務付けられました。対策の対象となる労働者の範囲は、作業員（労働者だけでなく、労働者と同じ場所において当該作業に従事する労働者以外の者を含む）となります。	欄外 改正労働安全衛生規則令和 7 年 6 月 1 日施行 熱中症の重篤化を防止するため、①体制整備、②手順作成、③関係者への周知、が事業者には義務付けられました。対策の対象となる労働者の範囲は、作業員（労働者だけでなく、労働者と同じ場所において当該作業に従事する労働者以外の者を含む）となります。																					
65 頁欄外	欄外 混在作業場所における措置義務対象の拡大（2026.4.1 改正） （特定）元方事業者が混在作業場所において講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が、労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。	欄外 追加																					
69 頁欄外	欄外 産業医の辞任・解任・退任時の報告を義務化（2026.8.1 改正） 事業者に対して、産業医の選任時だけでなく、産業医の辞任・解任・退任があった場合にも所轄労働基準監督署に産業医の氏名と、辞任・解任の年月日等を報告しなければなりません。	欄外 産業医の辞任・解任時の報告を義務化（2026 年 8 月施行予定） 事業者に対して、産業医の選任時だけでなく、産業医の辞任・解任があった場合にも所轄労働基準監督署に産業医の氏名と、辞任・解任の年月日等を報告することが義務化されます。																					
79 頁表	<table><tr><td></td><td>休業日数等</td><td>提出期限</td></tr><tr><td rowspan="3">業務災害</td><td>死亡</td><td rowspan="2">災害発生後遅滞なく*</td></tr><tr><td>休業 4 日以上</td></tr><tr><td>休業 1 日以上 3 日以下</td><td>・ 1 月～ 3 月の災害⇒ 4 月末日まで ・ 4 月～ 6 月の災害⇒ 7 月末日まで ・ 7 月～ 9 月の災害⇒ 10 月末日まで ・ 10 月～ 12 月の災害⇒ 翌年の 1 月末日まで</td></tr></table>		休業日数等	提出期限	業務災害	死亡	災害発生後遅滞なく*	休業 4 日以上	休業 1 日以上 3 日以下	・ 1 月～ 3 月の災害⇒ 4 月末日まで ・ 4 月～ 6 月の災害⇒ 7 月末日まで ・ 7 月～ 9 月の災害⇒ 10 月末日まで ・ 10 月～ 12 月の災害⇒ 翌年の 1 月末日まで	<table><tr><td></td><td>休業日数等</td><td>使用する様式</td><td>提出期限</td></tr><tr><td rowspan="3">業務災害</td><td>死亡</td><td rowspan="2">様式第23号</td><td rowspan="2">災害発生後遅滞なく*</td></tr><tr><td>休業 4 日以上</td></tr><tr><td>休業 1 日以上 3 日以下</td><td>様式第24号</td><td>・ 1 月～ 3 月の災害⇒ 4 月末日まで ・ 4 月～ 6 月の災害⇒ 7 月末日まで ・ 7 月～ 9 月の災害⇒ 10 月末日まで ・ 10 月～ 12 月の災害⇒ 翌年の 1 月末日まで</td></tr></table>		休業日数等	使用する様式	提出期限	業務災害	死亡	様式第23号	災害発生後遅滞なく*	休業 4 日以上	休業 1 日以上 3 日以下	様式第24号	・ 1 月～ 3 月の災害⇒ 4 月末日まで ・ 4 月～ 6 月の災害⇒ 7 月末日まで ・ 7 月～ 9 月の災害⇒ 10 月末日まで ・ 10 月～ 12 月の災害⇒ 翌年の 1 月末日まで
	休業日数等	提出期限																					
業務災害	死亡	災害発生後遅滞なく*																					
	休業 4 日以上																						
	休業 1 日以上 3 日以下	・ 1 月～ 3 月の災害⇒ 4 月末日まで ・ 4 月～ 6 月の災害⇒ 7 月末日まで ・ 7 月～ 9 月の災害⇒ 10 月末日まで ・ 10 月～ 12 月の災害⇒ 翌年の 1 月末日まで																					
	休業日数等	使用する様式	提出期限																				
業務災害	死亡	様式第23号	災害発生後遅滞なく*																				
	休業 4 日以上																						
	休業 1 日以上 3 日以下	様式第24号	・ 1 月～ 3 月の災害⇒ 4 月末日まで ・ 4 月～ 6 月の災害⇒ 7 月末日まで ・ 7 月～ 9 月の災害⇒ 10 月末日まで ・ 10 月～ 12 月の災害⇒ 翌年の 1 月末日まで																				
153 頁欄外	事業報告書 P319 様式 11 号参照 収支決算書 P322 様式 12 号参照	事業報告書 P318 様式 11 号参照 収支決算書 P321 様式 12 号参照																					
157 頁欄外	・・・「公正採用選考人権啓発推進員（P441 参照）」を選任することとなっています。・・・	・・・「公正採用選考人権啓発推進員（P435 参照）」を選任することとなっています。・・・																					
191 頁下から 5 行	2026 年 8 月 28 日付局長通知で示された一般通勤手当の額は 67 円です（2027 年度適用）。	2025 年 8 月 25 日付局長通知で示された一般通勤手当の額は 79 円です（2026 年度適用）。																					
192 頁 13 行	2026 年 8 月 28 日付局長通知で示された一般退職金の費用の水準は、一般基本給・賞与等の 5%です（2027 年度適用）。	2025 年 8 月 25 日付局長通知で示された一般退職金の費用の水準は、一般基本給・賞与等の 5%です（2026 年度適用）。																					

頁行	新	旧
192 頁 19 行	<u>2026 年 8 月 28 日</u> 付局長通知で示された一般退職金の費用（掛金）の水準は、②と同様に、一般基本給・賞与等の5%です（ <u>2027 年度適用</u> ）。	2025 年 8 月 25 日付局長通知で示された一般退職金の費用（掛金）の水準は、②と同様に、一般基本給・賞与等の5%です（ <u>2026 年度適用</u> ）。
199 頁 5 行 199 頁欄外	なお、このほか派遣先企業は、自ら設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している、物品販売所、病院、診療室、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、<u>駐車場*</u>等の施設利用の便宜供与の措置を講ずるよう、配慮する義務があります。 <u>欄外</u> <u>駐車場</u> 2026.10.1 以降、「駐車場」を追加	なお、このほか派遣先企業は、自ら設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している、物品販売所、病院、診療室、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設利用の便宜供与の措置を講ずるよう、配慮する義務があります。 <u>欄外</u> <u>追加</u>
229 頁 2 行 229 頁欄外	①労働条件の明示* <u>欄外</u> <u>労働条件の明示</u> 2026.10.1 以降、派遣社員の雇入れ時及び派遣開始時の明示事項に、「待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨」が追加されました。様式例は 423 頁参照。 <u>待遇の相違の内容・理由等についての説明(2026.10.1 改正)</u> 待遇の相違の内容・理由等は、①資料を活用して口頭で説明する方法、または②説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法により説明します。	①労働条件の明示 <u>欄外</u> <u>追加</u> <u>欄外</u> <u>追加</u>
索引481頁6行	公正な採用選考/155・157・ <u>429</u>	公正な採用選考/155・157・ <u>423</u>

- 注：条文に関しては、総務省行政管理局の運営する法令データ提供システム（法令検索）e-Gov 等をご参考に、必要条文の最新版をご利用ください。
URL <https://www.e-gov.go.jp/1>

労働基準法等の適用に関する特例

1. 派遣会社と派遣先の責任分担表（257～260 頁）

① 労基法

257頁表9行	災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（33 条） 派遣元 派遣先 ○	<u>追加</u>
258頁表4行	徒弟の弊害の排除（69 条） 派遣元 ○ 派遣先 ○	徒弟の弊害の排除（69 条） 派遣元 ○ 派遣先

② 労働安全衛生法

259頁表9行	高齢者の労働災害防止のための措置（62 条の 2） 派遣元 ○ 派遣先 ○	<u>追加</u>
---------	---	-----------

③ 男女雇用機会均等法

260頁表6行	求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（13条） 派遣元 ○ 派遣先	<u>追加</u>
260頁表7行	求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置（13条） 派遣元 派遣先 ○	<u>追加</u>
260頁8行	求職活動における性的な言動に起因する問題に関する事業主の責務（13条） 派遣元 ○ 派遣先 ○	<u>追加</u>

⑤ 労働施策総合推進法

260頁表7行	職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（33条） 派遣元 ○ 派遣先	<u>追加</u>
260頁8行	職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置（33条） 派遣元 派遣先 ○	<u>追加</u>
260頁9行	職場における顧客等の言動に起因する問題に関する事業主の責務（33条） 派遣元 ○ 派遣先 ○	<u>追加</u>