



－ 目次 －

- [就職差別の実態調査 なお残る、採用選考での不適切な情報収集](#)
- [2026年10月より全企業に義務化 就活セクハラ対策、何をどこまでやればいい？](#)
- [2026年、相次ぐ改正に対応 パートの労働条件通知書、見直しポイント](#)
- [若手のキャリアビジョン、3人に1人は現職で実現できず](#)
- [パート・アルバイト平均時給、三大都市圏で1,334円](#)
- [学生アルバイト、髪とメイクの自由を重視](#)
- [先行企業が効果を感じた取り組みは？](#)
- [同一労働同一賃金、監督署による確認・指導が本格化](#)

今月の「ニュースレター」の主な情報源は、以下のとおりです。

P.1

就職差別の実態調査

なお残る、採用選考での不適切な情報収集



情報源

就職差別に関する調査2026

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20260521.pdf?8846>

就職差別につながるおそれがある14項目

https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/20210610_14komoku.pdf

就職差別につながるおそれのある不適切な質問の例（男女雇用機会均等法に抵触する質問も）

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/kosei/futeki.html

本籍地・家族に関すること・尊敬する人物など、適性・能力と無関係な情報の収集が依然として行われている実態が明らかになっています。またSNSアカウントの調査は前回より11.1ポイント上昇しており、事実上の身元調査として新たな就職差別につながるおそれも指摘されています。

P.2

2026年10月より全企業に義務化 就活セクハラ対策、何をどこまでやればいい？



情報源

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001662630.pdf>

事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662589.pdf>

ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について（35ページから）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001695619.pdf>

就活ハラスメント防止対策企業事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/001068393.pdf>

通常のセクハラ防止措置との大きな違いは、面談の時間・場所・連絡方法など、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化・周知することが求められる点です。OB・OG訪問やインターンシップ参加者も対象に含まれます。記事内では、ルールの具体例も紹介しました。

P.4

2026年、相次ぐ改正に対応 パートの労働条件通知書、見直しポイント



情報源

労働条件通知書（短時間労働者用；常用、有期雇用型）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0095.pdf>

労働条件通知書（一般労働者用；常用、有期雇用型）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0091.pdf>

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて

<https://www.ks-kenpo.com/download/topic202603-2.pdf>

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いに係るQ & A（第2版）について

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260310S0010.pdf>

2026年10月からパートタイマー等の雇入れ時の明示事項に「正社員との待遇差について説明を求めることができる旨」が追加されます。労働条件通知書へ追加する記載例を紹介しました。

また、2026年4月から健康保険の被扶養者認定が労働契約ベースの判定に変わっており、扶養内で働くパートタイマーについては労働条件通知書の記載内容（所定労働時間・諸手当の金額など）がこれまで以上に重要となっています。



memo

5/29 厚生労働省保険局保険課に電話確認

労働条件通知書に「賞与有り。会社の業績や個人の評価による」などあいまいな表現となっている場合は臨時収入になるのか？それとも従来の判定方法になるのか。

⇒ 賞与については、賞与「有り」でも金額が明示されていない場合は、残業代と同様に臨時収入として扱う。

P.6

若手のキャリアビジョン、 3人に1人は現職で実現できず



情報源

20代・30代のビジネスパーソン1000人に聞いた「キャリアビジョン」調査

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2026/44230.html>

若手層の約7割がキャリアビジョンを持っており、そのうち約3人に1人が現在の会社では実現できないと感じています。また、現在の会社では実現できないと回答した人のうち9割以上が、それを理由に転職を考えた経験があることがわかりました。

P.6

パート・アルバイト平均時給、 三大都市圏で1,334円



情報源

2026年4月度 アルバイト・パート平均時給レポート

https://career-research.mynavi.jp/research/20260519_110746/

P.7

学生アルバイト、髪とメイクの自由を重視



情報源

アルバイトの服装・身だしなみに関する調査レポート2026年

https://career-research.mynavi.jp/research/20260407_108993/

学生アルバイトが自由化を求める内容としては「髪色」「メイク」「髪型」が多く、「服装」を大幅に上回っています。一方、企業が緩和したのは「服装」が最も多く、「髪色」はそれより低い水準にとどまっています。学生の意識と企業の対応にギャップがある状況です。

P.8

先行企業が効果を感じた取り組みは？



情報源

「アルバイト従業員へのカスタマーハラスメント実態調査（2026年版）」を発表

https://www.mynavi.jp/news/2026/02/post_52235.html

10月からのカスハラ対策義務化を前に、すでに取り組む企業での調査では、効果を感じた取り組みとして「事例の社内共有」と「正社員への研修」が上位に挙がっています。

また「アルバイトとの面談によるハラスメント発生状況の把握」も効果的な取り組みとして挙げられており、現場の実態を定期的に把握することの重要性が示されています。

P.8

同一労働同一賃金、 監督署による確認・指導が本格化



情報源

「令和8年度地方労働行政運営方針」の策定について

2 ページ（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72345.html

令和8年度地方労働行政運営方針に「同一労働同一賃金の遵守の徹底」が明記され、労働基準監督署による定期監督等の場での確認や、基本給・賞与の待遇差について説明が不十分な企業への点検要請が方針として示されました。



memo

次月号の特集では、待遇差について客観的・具体的な説明をするための手順を解説する予定です。

乱丁・落丁、掲載記事の誤字その他の誤りがありましたら事務局までご連絡ください。
内容へのご質問は恐縮ですが原則として有料となります。

社労士ニュースレター便 事務局

contactdesk@sr-newsletter.com

リンクティブ株式会社

TEL：050-3529-5892

FAX：050-1712-6953