歯科経営情報

REPORT

Available Information Report for dental Management



人事労務

最低賃金改正と
労働関係法令改正

労務管理における実務上の留意点

1 令和8年度　労働関連の法改正等について
2 最低賃金の改定による歯科医院への影響
3 パートや有期雇用労働者に関するルール変更
4 労働施策総合推進法の改正

2026
9
SEP

中央税務会計事務所

歯 科
情報レポート

01　令和８年度 労働関連の法改正等について

令和８年（2026 年）４月１日以降、厚生労働省が管轄する労務管理に関する改正法案が順次施行されています。以下に列挙すると、まずは健康保険法（行政通達）の被扶養者の認定における年間収入の判定方法の変更、女性活躍推進法の改正による、女性労働者の割合に関する情報の追加、労働施策総合推進法における治療と仕事の両立支援対策の努力義務化、障害者雇用促進法では障害者雇用率の引き上げ、労働施策総合推進法におけるカスタマーハラスメント対策の義務化、男女雇用機会均等法の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・有期雇用労働法施行規則の雇い入れ時の労働条件明示事項や同一労働同一賃金ガイドラインの改正及び雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更です。

また、上記の同一労働同一賃金に関連して、10 月以降に都道府県別に施行される最低賃金の時給が改定されます。以下、これらの改正内容について解説します。

1　健康保険法の被扶養者の年間収入の判定方法の改正

令和８年４月１日より、健康保険の被扶養者の認定における、年間収入の判定方法に関する行政通達が改正され、従来は年間収入に含まれていた残業代などの臨時収入について、一定の要件を満たす場合には、年間収入に含まないとする運用に変更されました。

これにより、当初は想定されなかった臨時収入（時間外労働に対して支払われる割増賃金など）により、結果的に年間収入が基準額（130 万円など）以上になった場合でも、当該臨時収入が社会通念上妥当な範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取り扱いが変更されない（扶養認定が取り消されない）こととなりました。

■労働契約内容に基づく年間収入の判定

今までの条件	改正された内容
●労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入が 130 万円未満であること （年間収入の判定を行うため、労働契約書や労働条件通知書の内容で確認が必要） ●他の収入が見込まれないこと（年間収入が給与収入のみであること）	●労働契約締結時には想定されなかった時間外労働による割増賃金等の臨時収入により、結果的に 130 万円以上になった場合でも、被扶養者としての取扱いが変更されない（社会通念上妥当な範囲に留まる場合） ●19 歳以上 23 歳未満の者である場合は 150 万円未満まで ※給与収入以外に、事業収入や年金収入などの収入がある場合には、年間収入の判定は従来どおり（上記の判定は行われない）となります。

※厚生労働省：「健康保険法被扶養者の取扱いについて」より

2　女性活躍推進法の改正

令和８年４月１日施行の女性活躍推進法の改正により、常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業に対して、新たに「管理職に占める女性労働者の割合」に関する情報を公表することが義務付けられ、常時雇用する労働者数が 101 人以上 300 人以下の企業に対して、新たに「男女の賃金の差異」と「管理職に占める女性労働者の割合」に関する情報を公表することが義務付けられました。

＜女性活躍推進法の改正＞

■常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業

区分	法改正前（３項目）	法改正後（４項目）
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績	Ａ．８項目から１項目を選択する（選択項目） Ｂ．男女の賃金の差異（必須項目）	Ａ．**７**項目から１項目を選択する（選択項目） Ｂ．男女の賃金の差異（必須項目） **Ｄ．管理職に占める女性労働者の割合（必須項目）【追加】**
職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績	Ｃ．７項目から１項目を選択する（選択項目）	Ｃ．７項目から１項目を選択する（選択項目）

■常時雇用する労働者数が 101 人以上 300 人以下の企業

区分	法改正前（１項目）	法改正後（３項目）
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績	上記の表のＡ・Ｂ・Ｃを合わせた 16 項目から１項目を選択する（選択項目）	上記の表のＡ．とＣ．を合わせた 14 項目から１項目を選択する（選択項目） **Ｂ．男女の賃金の差異（必須項目）【追加】** **Ｄ．管理職に占める女性労働者の割合（必須項目）【追加】**
職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績	上記の表のＡ・Ｂ・Ｃを合わせた 16 項目から１項目を選択する（選択項目）	上記の表のＡ．とＣ．を合わせた 14 項目から１項目を選択する（選択項目）

厚生労働省：「女性活躍推進法の改正について」より

3　労働施策総合推進法の改正

高齢者の就労の増加を背景に、何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々増加しており、今後、職場において、疾病を抱えた労働者の治療と就業の両立への対応が必要となる場面は、さらに増えていくことが予想されます。

そのため、令和８年４月１日施行の労働施策総合推進法の改正により、事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によって疾病または負傷の症状が増悪することなどを防止し、その治療と就業との両立を支援することを目的に、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないことが新たに定められました。

特に、治療と就業の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される、就業時間に一定の制限が必要となる、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要があるなどといった場合があるため、「休暇制度」や「勤務制度」の整備を行うことが望ましいとされています。

ただし、法律上は「努めなければならない」とされており、努力義務とされています。

■労働施策総合推進法の改正による治療と就業との両立を支援するための環境整備

●事業主による基本方針等の表明と労働者への周知・徹底
●相談窓口等の明確化
●両立支援に関する制度・体制等の整備

※「休暇制度」としての例

「時間単位の年次有給休暇（労働基準法に基づき１時間単位で年次有給休暇を取得する）」、「傷病休暇・病気休暇（年次有給休暇とは別に、入院治療や通院のために休暇を付与する）」などを導入することにより、治療のための配慮を行う

※「勤務制度」としての例

「時差出勤制度（始業・終業時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤する）」、「短時間勤務制度（療養中・療養後の負担を軽減することなどを目的として、所定労働時間を短縮する）」、「在宅勤務（テレワークなど、自宅で勤務することにより通勤による身体への負担を軽減する）」、「試し出勤制度（休業していた労働者が勤務時間や勤務日数を短縮した出勤を行う）」などを導入することにより、治療のための配慮を行う

厚生労働省：「労働施策総合推進法の改正について」より

歯科
情報レポート

02　最低賃金の改定による歯科医院への影響

7 月 28 日に中央最低賃金審議会は全国加重平均の目安を 1,176 円（＋55 円・4.9%）と決定し、これを受けて令和 8 年の最低賃金について、都道府県が答申を行っています。（沖縄県を除く）。

この最低賃金は、決められた給与（時給換算）での固定分の金額なため、資格手当など条件によって支払われる手当は含みません。

最低賃金という名称の通り、新卒者、未経験者、学生アルバイト等といった者を対象とする方の金額となるため、経験者や年齢、職種によって異なる資格手当や、距離や通勤方法によって変化する通勤手当等は含まれていません。

当然、最も賃金水準の低いスタッフの給与が上がれば、先んじて在籍する社員の給与にも影響が出てきます。よって、人事賃金制度の見直しまで必要になる可能性があります。

1　春季賃上げ妥結状況

(1)連合の賃上げ妥結状況

本年度の連合の春闘第 7 回（最終）回答集計結果（7 月 3 日公表）では、全体の賃上げ率は 5.01%（中小 4.69%）となっており、高い水準となりました。中小企業においても、比較可能な 2013 年以降で最も高くなっています。

■連合の春季賃上げ妥結状況



	2013.7.3	2014.7.3	2015.7.2	2016.7.5	2017.7.5	2018.7.6	2019.7.5	2020.7.6	2021.7.5	2022.7.5	2023.7.5	2024.7.3	2025.7.3	2026.7.3
賃上げ率	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10	5.25	5.01
中小賃上げ率	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45	4.65	4.69

（資料出所）連合「2026春季生活闘争第７回（最終）回答集計結果」（2026年７月３日）をもとに厚生労働省労働基準局において作成
（注）各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率。

厚生労働省：「令和８年度地域別最低賃金改定の目安について」より

連合（有期・短時間・契約等労働者）　第７回（最終）回答集計結果（2026年７月３日）

			単純平均	加重平均
時給	400組合 917,964人	賃上げ額	66.63円（59.65円）	75.01円（66.98円）
		引上げ率	5.44%（5.17%）	6.18%（5.81%）
		平均時給	1,290.95円（1,213.28円）	1,289.11円（1,219.70円）
月給	148組合 27,163人	賃上げ額	10,388円（9,914円）	10,794円（10,004円）
		賃上げ率	4.40%（4.32%）	4.53%（4.35%）

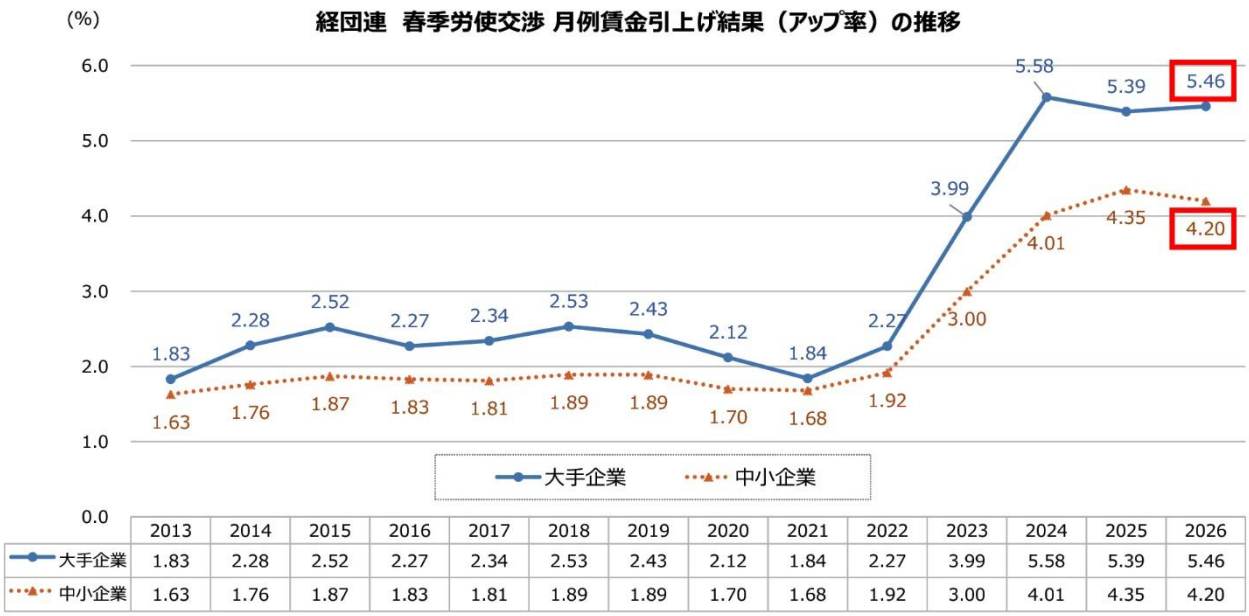
（注）（ ）内の数値は、2025年７月３日付　第７回（最終）回答集計結果。

厚生労働省：「令和８年度地域別最低賃金改定の目安について」より

(2)経団連の春季賃上げ妥結状況

2026 年の経団連春季労使交渉月例賃金引上げ結果によると、アップ率は大手企業 5.46%（第１回集計）、中小企業 4.20%（第１回集計）となっています。

■経団連の春季賃上げ妥結状況



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
大手企業	1.83	2.28	2.52	2.27	2.34	2.53	2.43	2.12	1.84	2.27	3.99	5.58	5.39	5.46
中小企業	1.63	1.76	1.87	1.83	1.81	1.89	1.89	1.70	1.68	1.92	3.00	4.01	4.35	4.20

（資料出所）経団連「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」「2026年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」「2026年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況」をもとに、厚生労働省労働基準局において作成。
（注）2025年までは最終集計結果、2026年は第１回集計結果

厚生労働省：「令和８年度地域別最低賃金改定の目安について」より

2　都道府県別最低賃金について

すでに、沖縄県を除く都道府県別最低賃金の答申が出揃っています。引上げ額は、鹿児島が最も高い 64 円アップ、東京、神奈川、大阪が最も低い 54 円となっています。また、時間給で最も高いのは東京都で 1,280 円、逆に最も低いのは宮崎県の 1,085 円となっています。

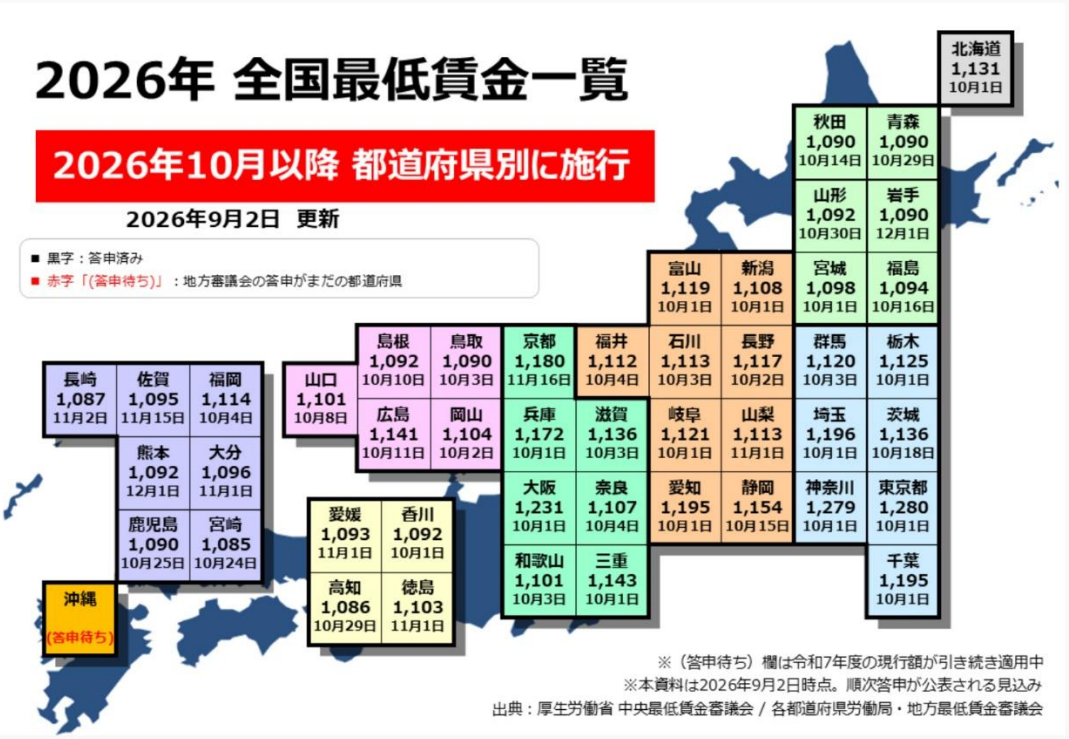
１ヶ月 4 週として週 40 時間勤務であれば月 160 時間の勤務となります。スタッフ 10 名未満

であれば週 44 時間までの勤務が認められていますので、月 176 時間の勤務が可能となります。

これらを踏まえ、最低賃金の平均引上げ額を 55 円とすると 160 時間であれば月 8,800 円、176 時間だと月 9,680 円のアップが必要になります。言うまでもなく、人件費は歯科医院の中で 1 番高い経費です。歯科医院経営においても重要なポイントになります。

■都道府県別最低賃金（答申済）

公開日: 2025.08.31　最終更新日: 2026.09.02



2026年度（令和8年度）の最低賃金改定が、都道府県ごとに順次決まっています。2026年7月28日に中央最低賃金審議会が全国加重平均の目安を**1,176円（＋55円・4.9%）**と決定し、これを受けて各都道府県の地方最低賃金審議会が8月以降に答申を行っています。このページでは、**答申が出た都道府県から順次、最新の金額・発効日を反映**していきます。まだ答申が出ていない都道府県は、令和7年度（2025年度）の現行額が引き続き適用中です。

厚生労働省：「都道府県別最低賃金について」より

3　職能給制度の策定

今後も最低時給は上がっていくこととなります。基本給や各手当について、職能制度を策定し、予め基準を明確にしておけば、最低時給が上がった時点で修正がしやすくなります。職能制度を導入することにより、スタッフ間での不公平感もなくなり、スタッフ自身が課題を把握しやすく、結果的に能力向上への取組みにもつながります。

また、昇給や賞与の査定も明確になるため、過剰な人件費の抑制にもつながります。

歯科情報レポート

03　パートや有期雇用労働者に関するルール変更

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの改正があり、10 月 1 日より施行されます。

雇い入れ時の労働条件明示事項が追加され、同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます。また、雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります。

1　雇い入れ時の労働条件明示事項の追加

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要となります（違反した者は１０万円以下の過料に処されます）。

■雇い入れ時の労働条件明示事項が追加

□昇給の有無
□退職手当の有無
□賞与の有無
□相談窓口
□待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

現行の明示事項
新たな明示事項

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら

https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。
部署名　　担当者職氏名　　（連絡先　　）

厚生労働省：リーフレット「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」より

2　同一労働同一賃金ガイドラインの改正

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」とは、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

■同一労働同一賃金ガイドラインの改正

●**賞与・退職手当**：賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

●**家族手当**：労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

●**住宅手当**：住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

●**褒賞**：褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

＜留意事項＞

●**定年後に継続雇用された有期雇用労働者**：正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かはそれぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。

●**無期雇用フルタイム労働者**：無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

厚生労働省：リーフレット「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」より

3　雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更

(1)パートタイム･有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用あり

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意する必要があります。

(2)公正な評価に基づいた賃金の決定

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するにあたっては、職務の内容、職務の成果、

意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいとされることに留意しなくてはなりません。

(3)パートタイム･有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等への留意点

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第７条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者（パート・有期過半数代表者）の意見を聴くように努める必要があります。

■パートタイム・有期雇用労働者の過半数代表者への留意点

●**パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件**

①管理監督者（労働基準法第 41 条第２号に規定する監督または管理の地位にある者）でないこと

②法第７条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

●**不利益な取り扱いの禁止**

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

●**事務遂行のための必要な配慮**

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）をしなければなりません

厚生労働省：リーフレット「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」より

■待遇差についての説明方法の工夫

● **説明の方法**

- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム･有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

厚生労働省：リーフレット「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」より

歯 科
情報レポート

04　労働施策総合推進法の改正

10 月 1 日より、労働施策総合推進法の改正法が施行されます。具体的には、カスタマーハラスメント対策の義務化と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です。

職場におけるカスタマーハラスメントの対象者は、顧客等となっていますが、歯科医院の場合、歯科医院の施設の利用者、その他の当該事業主の行う事業に関係する者を指していますので、主な対象者は患者に求職者等が追加されたことになります。

求職者等とは、歯科医院の求人に応募する求職者のほか、事業主が実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、教育実習、看護実習その他の実習を受ける者をいいます。

1　カスタマーハラスメント対策の義務化

職場における「カスタマーハラスメント（カスハラ）」とは、職場において行われる①顧客等の言動であって、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から③までの要素を全て満たすものが対象になります。

これは、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。

また、顧客等からの苦情の全てがカスハラに該当するわけではありません。たとえば、障がい者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスハラには当たりません。

■顧客等や社会通念上許容される範囲を超えた言動について

●顧客等とは

顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）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（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む）

（例）事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者、事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者、取引先の担当者、企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者、施設・サービスの利用者及びその家族、施設の近隣住民

●社会通念上許容される範囲を超えた言動とは

社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
・威圧的な言動
・継続的、執拗な言動
・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

厚生労働省：「労働施策総合推進法の改正リーフレット」より

2　カスハラの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」「相談体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」「対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置」「そのほか併せて講ずべき措置」を必ず講じる義務があります。

■カスハラの防止のために講ずべき措置

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
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**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
②カスハラの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ　等

◆相談体制の整備
③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
⑦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ハラの抑止のための措置
⑧**特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置
⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

厚生労働省：「カスタマーハラスメント対策、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」より

3　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

10 月 1 日より、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（セクハラ）対策が義務化されます。

歯科医院では、求職者のほかに歯科大学の歯科医師研修施設になっている場合があります。

ここでは、事業主が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をいいます。

■求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策とは

【求職者等とは】

- ■　求職者（企業の求人に応募する者）
- ■　求職者以外の者であって、
  - ・　事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・　教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

「性的な内容の発言」

- ・　性的な事実関係を尋ねること
- ・　性的な内容の情報を意図的に流布すること　等

「性的な行動」

- ・　性的な関係を強要すること
- ・　必要なく身体に触ること
- ・　わいせつな図画を配布すること　等

厚生労働省：「カスタマーハラスメント対策、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」より

4　求職者等セクハラの防止のために講ずべき措置

事業主は、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」「相談体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」「そのほか併せて講ずべき措置」を講じる義務があります。

カスハラやセクハラに対しては、就業規則に記載し、歯科医院全体で対応を行い、院長先生はスタッフを守り、院長を含む全員が、上記の各事項に取り組むことが歯科医院側の責務といえます。

■参考資料

厚生労働省：「健康保険法被扶養者の取扱いについて」

「女性活躍推進法の改正について」

「労働施策総合推進法の改正について」

「令和８年度地域別最低賃金改定の目安」

「都道府県別最低賃金について」

リーフレット「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」

「カスタマーハラスメント対策、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」