


# 伊丹市労政情報

《編集・発行》 伊丹市 都市活力部 産業振興室 商工労働課 Tel:072-784-8051

令和7年10月より、兵庫県の地域別最低賃金が改定されました

時間額 1052円  時間額 1116円 (64円UP)

## 最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

### ●最低賃金の対象となる賃金は？

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から一部の賃金

(割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など)を除いたものが対象となります。

### ●適用される対象者は？

最低賃金は、雇用形態に関係なく、すべての労働者に適用されます。

### ●派遣労働者への適用について

派遣元ではなく、派遣先の最低賃金が適用されます。

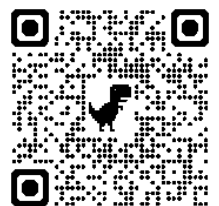
### ●最低賃金以上かどうかを確認する方法は？

最低賃金額以上となっているかどうかは、賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金(時間額)と比較します。

### ●最低賃金の周知義務について

使用者は、最低賃金を労働者に周知する必要があります。

最低賃金に関する情報は  
☑必ずチェック 最低賃金  
(厚生労働省)で確認を！



厚生労働省特設ホームページでは、  
賃金引き上げに向けた取り組みや、支援情報を  
掲載しています。

詳細はこちら



### ＜伊丹市の労働相談＞

日時：毎月第1、第3土曜日

午後1時～午後4時

場所：スワンホール1階相談室

(伊丹市昆陽池2-1)

予約：072-779-5661

【お問い合わせ】 伊丹労働基準監督署  
072-772-6224



# 全ての企業にカスタマーハラスメント対策が義務化されます

2025年6月11日に労働施策総合推進法が改正され、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査（令和5年度）」によると、過去3年間に従業員から「顧客等からの著しい迷惑行為」（カスハラ）の相談があったと回答した企業の割合が27.9%と前回（令和2年度）調査に比べ、8.4ポイント増加していることから、事業主はカスハラを想定した事前の準備や起きた時どうするかなど具体的な対策を進めていくこととなっています。

対策の義務化は、2026年10月1日から全国の全企業（従業員1人から）を対象に開始される予定で、事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後指針において示される予定です。

## カスタマーハラスメント対策の義務化

カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

1. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
2. 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
3. 労働者の就業環境を害すること。

## 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

求職者等（インターンシップ生等も含みます）に対して、セクシャルハラスメントを防止するための必要な対策を講じること

厚生労働省が令和6年に行ったスーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメントの実態把握調査（企業調査）によると、「カスハラに発展した原因」の上位は「顧客対応・サービス等の遅延」（71.2%）、「対応者の説明・コミュニケーションの不足」（63.6%）の順で、対応・サービス提供側の不備がきっかけになっている場合も多いという結果でした。

カスハラを予防するためには、従業員研修などを通じた顧客対応力強化、苦情・クレームがあった場合の対応マニュアルの整備などとともに、対応者を一人にさせないことや組織として対応することも効果的であると考えられています。

ハラスメント対策の総合情報サイトはこちら

あかるい職場応援団 HP

検索

対策企業事例の紹介や研修用動画、業種別のマニュアルなど役立つコンテンツが掲載されています。

業種別カスタマーハラスメント対策

企業マニュアル  
MANUAL

スーパーマーケット業種



# 女性活躍の更なる推進に向けて

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が令和7年6月11日に改正され、令和8年4月1日から施行されます。

この法律は平成27年に制定され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、求職者に資する情報公表を行うことが事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

この法律は令和8年3月31日までの期限となっておりましたが、以下の改正ポイントをふまえ令和10年3月31日まで延長されました。

## 情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けられます。  
※従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

## プラチナえるぼし認定の要件追加

プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

### ～商工労働課からのお知らせ～



2月6日（金）、ハローワークに求職登録があり対象求人の紹介を受けた障がい者の方を対象に、就職面接会を実施します。当日参加企業は7社で、完全予約制で行います。参加は無料でご家族・支援者の同席可能です。予約は最寄りのハローワークまでお願いします。

会場：伊丹商工プラザ6階 マルチメディアホール  
（伊丹市宮ノ前2-2-2 ※阪急伊丹駅より徒歩7分）

お問い合わせ先：ハローワーク伊丹 専門援助部門 TEL072-772-8618



# 令和7年度伊丹市技能功労者表彰式を開催しました

伊丹市技能功労者表彰は、永年同一の職種に従事し、優れた技能をもって社会に貢献した人々の功績をたたえ、技能功労者の社会的地位および技術水準の向上を図ることを目的とするものです。

今年度は、3職種・3名の方が表彰されました。受賞おめでとうございます！



羽瀧 聡さん／大工



梶原 政晴さん／理容師



森下 泰成さん／柔道整復師



集合写真

## 伊丹市技能功労者の表彰基準

- ・ 年齢50歳以上で、同一職種における経験が30年以上
- ・ 現在も引き続きその職に従事し、その職種の指導的立場にある者
- ・ 他の技能功労者の模範となる者
- ・ 各種団体・事業所等の責任者または技能を証明できる団体の推薦が得られる者

【お問い合わせ】

伊丹市 都市活力部 産業振興室 商工労働課

〒664-8503 伊丹市千僧1-1 TEL:072-784-8051 FAX:072-784-8048