



重要対策

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます。

近年、カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という。）が社会問題化しています。これを受け、令和7年（2025年）6月には法改正が行われ、令和8年（2026年）10月1日から、企業等にはカスハラ防止のため、雇用管理上、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。併せて求職者等セクシャルハラスメント対策も義務化されることになりました。

1、カスタマーハラスメント対策の義務化【労働施策総合推進法】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客、取引の相手方、施設の利用者等の言動であって
- ②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

上記①～③の要素を全て満たすものを「カスタマーハラスメント」と、言います。

※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。

～カスハラ防止の為に事業主が講ずるべき措置～

◆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抑制のための措置

◆相談者のプライバシーの保護、不利益な取扱いの禁止等の措置を講じ、周知する



※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスハラを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

2、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【男女雇用機会均等法】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

～求職者等セクハラ防止の為に事業主が講ずるべき措置～

◆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

◆相談者のプライバシーの保護、不利益な取扱いの禁止等の措置を講じ、周知する



求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかない。
- ・インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下した。

義務化に向けたカスハラ対策、求職者等セクハラ対策にお困りの時は、お気軽にご相談ください。

★編集後記★

気づけば一年の折り返し。雨の合間に差す強い日差しに、夏の足音を感じる季節になりました。今月号もお読みいただきありがとうございます。次号でも有益な話題をお届けできればと思います。

