第４９７号　２０２６年１１月１日発行

ワンストップで安心サポート

PARTNER'S PROJECT

(株)パートナーズプロジェクト®

ワンポイント通信

E-mail pro@3d-m.jp　Web https://www.3d-m.jp/
TEL 0258-36-2685　FAX 0258-35-2820

次ページに 💬 マークについて、より詳しく見ることができます

＜労務＞ 令和８年10月１日から

カスハラ対策・就活セクハラ対策が義務化



※内容のご質問等については、TEL 0258-35-2821　担当　髙野・堀井　まで

※配信中止等のお問い合わせは、ホームページ　https://www.3d-m.jp/contact/others/

開催セミナーのご案内

各種相談受け付けております。

“ワンストップ相談会”毎週金曜日　TEL　0258-36-2685（要事前予約）

個人に関すること、経営に関することを各専門家がワンストップでご相談に応じます。

ワンポイント通信ノート　第４９７号　２０２６年１１月１日発行

『令和８年１０月１日から、カスハラ対策・求職者へのセクハラ対策が義務化』

※カスタマーハラスメント対策

・法律でカスタマーハラスメントとされる行為は、以下の３つの要件をすべて満たすものです。

1、顧客、取引先、施設等の利用者などからの

2、社会通念上、許容される範囲を超える言動で

3、労働者の就業を害する行為とされます。

典型的な例として、『暴言、侮辱、脅迫、過度や不当な要求、居座りや電話などでの長時間の拘束、器物破損』などがあります。

・企業は『方針の明確化、相談窓口の設置、悪質行為への対応体制整備』などを、必ず行う必要があります。

1、方針の明確化とは、『会社としてカスハラを毅然と対応し、労働者を守るという姿勢』をポスター等で明文化する必要があります。従業員にも『一人で対応させない、犯罪に該当する言動は警察へ通報する』などの方針や対処方法を周知しましょう。

定期的に従業員への研修をすることも周知につながります。

2、相談窓口を社内に設置し、相談窓口担当者向けの手順や確認事項などを整えて、適切に対応できるようにしましょう。

3、実際に悪質な事案が起きた時の対応手順を決めておきましょう。

たとえば、『事実確認を迅速に行う⇒被害者へのプライバシーの配慮⇒再発防止』などの流れをフローチャート図にしたり、記録として保管しておくなどしましょう。特に悪質な事案の場合は、警察や弁護士へとの連携を含む手順が必要となります。就業規則や規程の整理も必要となります。

※求職者等へのセクシャルハラスメント対策

・入社希望の求職者等に対するセクシャルハラスメントも昨今問題とされ、対策が義務化となります。
具体的な対象者は、企業の求人に応募した方やインターンシップ、教育実習、看護実習などを受ける方です。

・求職者等に対するセクハラ対策として、企業は『求職者等へのセクハラ禁止の方針を明確化周知する、相談窓口設置や体制整備、迅速かつ適切な対応方針の明確化、プライバシー保護や不利益な取り扱いを禁止する措置』などを、必ず行わなければなりません。

会社側は、従業員に対して面接や実習での場において求職者等に対する言動に必要な注意を払うため研修や配慮を行うことも必要です。

求職者に対しても、会社側は相談窓口をホームページや求人用案内等に記載するなどして周知しなければなりません。

一度にすべてを準備するのは難しいといった場合は、まずは『方針の文書化』などで周知し、『相談窓口』を整えておくことで、企業も従業員も求職者等にも社内外で制度の認識ができる状況を準備しましょう。
また、規程等も整備の準備しましょう。

詳しくは専門家までお問い合わせください。