

J A M 政策NEWS

2026年7月21日 第2026-11号

【発行】J A M

【発行責任者】

【編集】政策政治グループ

TEL : 03-5860-6150

E-Mail : seisaku@jam-union.jp

【2026年10月施行】カスハラ防止の事業主義務

2025年6月に「労働施策総合推進法」が改正され、2026年10月1日より施行されます。職場におけるハラスメントを行ってはならないことを明確にしたうえで、社会における規範意識醸成に取り組むことを国の責務としたほか、カスタマーハラスメント防止措置、求職者等へのセクシュアルハラスメント防止措置が事業主に義務づけられました。あらゆるハラスメントを根絶し、よりよい職場環境をつくるために、あらためて内容を確認しましょう。

■「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までの要素をすべて満たすもの

■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

ハラスメント防止のために講ずべき措置（防止措置）

- (1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 ※
- (2) 相談体制の整備
- (3) ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 【カスタマーハラスメントにおいて】対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメント抑止のための措置（特に悪質と考えられるカスタマーハラスメント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）
- (5) 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※カスタマーハラスメントにおいては、事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発において、①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内容およびあらかじめ定めた対処の内容（管理監督者にその場の対応の方針について指示をおおぐ、可能な限り労働者を一人に対応させない等）を、労働者に周知する

厚生労働省

職場におけるハラスメントの防止のために



職場におけるハラスメント



10月1日施行改正法に
関するリーフレット

連合

「ハラスメント対策の労働組合の取り組み」（pdf）



ハラスメント対策 労働組合

