

事業主の皆さんへ

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がり、社会的評価にも悪影響を与えるかねない大きな問題です。

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報を実施します。事業主の皆さんも、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じ、社内での周知・啓発にお取組みいただきますようお願いいたします。

「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」（厚生労働省主催）

12月10日(水)13:30から、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。今回は、カスタマーハラスメントの防止措置が義務化されることを踏まえ、①改正法の説明、②業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取組事例、③カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッションを予定しています。

【申し込みURL：<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>】



令和7年6月に労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法等の一部改正法が公布され、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す！

(公布日：令和7年6月11日)

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

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。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - 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・周知
 - 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。



改正法愛知労働局
特設ページ（最新
情報を掲載します）

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - 相談体制の整備・周知
 - 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）



事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

