

NO！カスハラ カスハラ防止措置が事業主の義務となります



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

NO! カスハラ



カスハラ防止措置が事業主の義務になります

事業主の皆様へ（全企業が対象です）

令和7年6月に労働施策総合推進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！

（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。

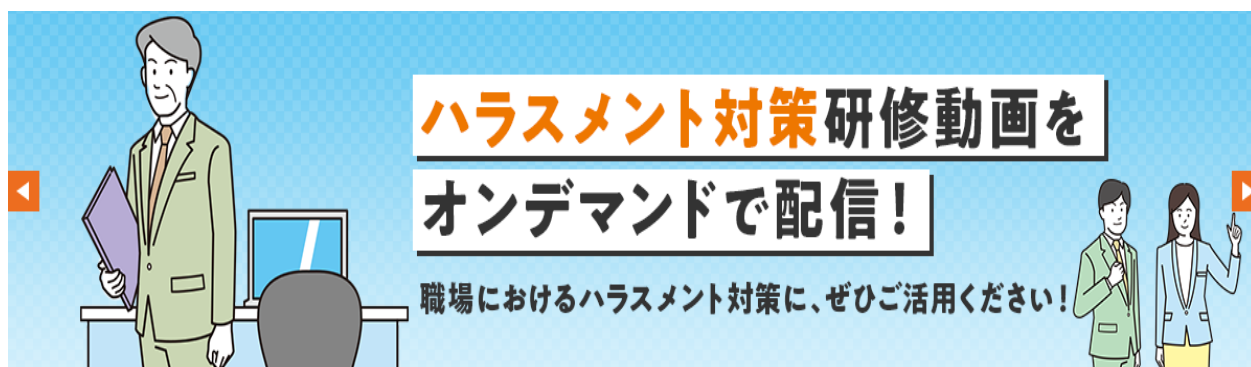
- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること。

● 事業主が講ず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。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017-734-4211

関係資料：別添1（カスタマーハラスメント対策リーフレット）

職場におけるハラスメント対策研修動画を活用しましょう



厚生労働省では、ハラスメント防止措置やハラスメントに関する効果的・効率的な相談対応や事実確認方法などに関する知識と理解を深めるため、ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」に次の7種類の研修動画を作成し、オンデマンドで配信していますので、社内研修等で活用しましょう。

- I. 職場におけるハラスメント対策（事業主向け）[46:27]
- II. 職場におけるハラスメント対策（相談窓口担当者向け）[37:16]
- III. カスタマーハラスメント対策[34:11]
- iv. 就活ハラスメント対策[34:37]
- v-1. 職場におけるハラスメント対策・基礎知識編（社労士向け）[59:21]
- v-2. 職場におけるハラスメント対策・事例・判例紹介編（社労士向け）[1:11:50]
- v-3. 職場におけるハラスメント対策・取組の意義・周辺知識編（社労士向け）[28:26]

詳細は、「あかるい職場応援団」を参照ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/events>



お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017 - 734 - 4211

時間単位の年次有給休暇を導入しましょう！

年次有給休暇は原則１日単位ですが、労使協定の締結により、年５日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります（労働基準法第３９条第４項）。

治療のために通院したり、子どもの学校行事への参加や家族の介護など、労働者のさまざまな事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度を導入しましょう。

詳細は、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を参照ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html>



お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕 017 - 734 - 4211

関係資料：別添２（時間単位年次有給休暇リーフレット）