

🔧 今月のポイント

社会保険の法改正等について ②①



2026年10月1日施行の法改正により、企業に対して「カスタマー・ハラスメント（カスハラ）」および「就活生へのセクハラ（就活セクハラ）」を防ぐための具体的な相談窓口の設置や対策講じることが、法律上の義務（義務化）になります !!

カスハラ/就活セクハラ 防止について

カスハラ対策（事前の予防対策と発生時の対応）

① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化と周知

経営層からのメッセージが最も重要です。以下の内容を明確にし、全社員に周知・啓発してください。



- ・カスハラは許さないという企業の姿勢
- ・カスハラ行為への厳正な対処方針
- ・社員がカスハラに遭った場合の企業の対応姿勢



周知方法として、
・ポスター掲示、パンフレット配布、社内報、社内ホームページ等が有効です。
この周知は顧客側にも知らせる効果があります。

② 相談体制の整備と周知

被害を受けた社員が気軽に相談できる環境を整備することが重要です。

- ・相談窓口の設置（専任者の配置）
- ・相談窓口を全社員に周知
- ・パワハラ防止義務で設置した相談窓口でカスハラ相談にも対応可能
- ・相談対応者への定期的な研修・教育の実施

③ カスハラ発生時の対応方法・手順の策定

- ・事前にマニュアルを作成し、現場で迅速に対応できる体制整備
- ・被害を受けた社員への配慮措置
- ・再発防止への継続的取り組み
(社員への定期的な研修によって、社員がカスハラに対応できる力を養成してください。)

就活セクハラ対策（事前の予防対策と発生時の対応）

① トップによる「断固拒否」の宣言

就活生に対するセクハラは一切許さないという方針を、社内規程に明記し、全社員へ周知・啓発。「学生を個別に夜の食事に誘わない」「個人のSNSアカウントを交換しない」といった具体的な行動ガイドラインを事前に教育・配布しておくことが、企業防衛として最も重要になります。



② 「就活生専用」の相談窓口を設置

自社の社員だけでなく、面接に来る学生やインターンシップ生が直接利用できる相談・通報窓口（担当者）を設けてください。

③ 事案発生時のスピーディーな対応

学生から被害の訴えがあった場合、事実関係を速やかに調査し、加害社員に対して就業規則に基づく厳しい処分（懲戒処分等）を直ちに行ってください。



④ 「不利益な取扱い」の禁止

セクハラの被害を会社に訴え出た学生に対して、それを理由に採用選考で不合格にするなどの不利益な取扱いを絶対にしないでください。



※ ハラスメント詳細については、厚労省のハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」を是非ご覧ください！

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

◆ 次回も、直近の法改正等を詳しく解説していきます！