

# 2026年10月1日施行予定の カスハラ・就活セクハラ防止対策

2025年の通常国会で改正法が成立したことにより、今後、新たにカスタマーハラスメント（いわゆる「カスハラ」）の防止対策と、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「就活セクハラ」）の防止対策が企業の義務となります。以下では、今後職場において求められるハラスメント防止対策について確認します。

## 企業のハラスメント防止対策

社会一般的には、職場のみならず、様々な場面で多くの「〇〇ハラスメント」が存在し、日常的に見聞きするようになりました。このような中で、現在、法令で企業にハラスメントの防止対策として義務付けられているものが、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント」の3つになります。カスハラと就活セクハラはこれらに加えて防止対策が義務化されません。

## カスハラ防止対策

カスハラとは、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を指します。

防止対策としては、カスハラに遭った従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な

体制の整備等を構築することが求められます。

また、この体制の整備等とともに自社の従業員が他社の従業員に対し、カスハラをしないように注意を払うような研修を実施することなどの配慮も求められます。

## 就活セクハラ防止対策

就活セクハラは、会社が雇用する従業員の性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものを指します。

防止対策としては、カスハラと同様に、就活セクハラに遭った人からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を構築することが求められることとなります。

現在、法令で企業に防止対策が義務付けられているハラスメントについては、自社の従業員が被害に遭わないようにし、また、遭ったときに適切に対応できるようにすることをベースにしていますが、就活セクハラでは、雇用関係のない人に対する相談窓口を設置するなど、適切な対応が必要になってくる点に大きな違いがあります。

新たな2つのハラスメント防止対策の義務化は、2026年10月施行が予定されています。具体的に必要となる対応は、それぞれ厚生労働省から指針で示されることになっており、2026年1月5日現在、その指針の告示も間近です。告示後に対応が進められるように予定しておきたいものです。