カスタマーハラスメント対策の義務化

（施行日：令和7年6月11日から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。
●事業主が講ずべき以下の措置の具体的な内容等は、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。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

（施行日：令和7年6月11日から1年6か月以内の政令で定める日）

●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。
・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）

女性活躍推進法の改正

●令和８年（2026年）３月31日までとなっていた法律の有効期限が、
令和18年（2036年）３月31日までに延長されました。

●**従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務**となります。（施行日：令和８年４月１日）

●**プラチナえるぼし認定の要件が追加**されます。（施行日：令和7年6月11日から1年6か月以内の政令で定める日）

【お問い合わせ先】千葉労働局　雇用環境・均等室　電話：043-221-2307