

報道関係者 各位

令和8年8月27日(木)

(照会先)

宮城労働局雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 石田 裕子

室長補佐 加茂 多佳子

(電話) 022-299-8844

カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策・ 改正同一労働・同一賃金ルール対応のための説明会を開催します！

誰もが安心して働き、活躍できる就業環境の整備を図るため、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対策に係る関係法令の改正、及びパートタイム・有期雇用労働者のさらなる待遇改善を目指す「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示の改正が行われます。施行日は、いずれも令和8年10月1日です。

宮城労働局(局長 松瀬 貴裕)では、上記の改正内容の円滑な施行に向けて、事業主や人事労務担当責任者に対しあらゆる機会をとらえて周知を行うほか、令和8年10月1日以降は、改正内容に沿った雇用管理を行っていないことを把握した事業場に対し、必要な指導等を行います。

今般、改正内容の周知活動の一環として、下記のとおり説明会を実施します。

* 改正内容は添付資料2～4をご参照ください。

改正労働施策総合推進法等説明会

日時：令和8年9月18日(金) ①10:00- ②13:30-

(①と②の説明内容は同一です)

会場：宮城労働局 2F 大会議室

(仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎2階)

* 取材は①10:00-の会でお受けします。9:50に2階会議室にお集まりください。

なお、事前連絡にご協力をお願いいたします。(※写真撮影可)

内容：

- (1) 同一労働同一賃金ガイドライン等の改正内容について
- (2) カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策について
- (3) 改正女性活躍推進法について

(参 考) ●当日のタイムスケジュール (予定)

10:00～10:05	13:30～13:35	開会あいさつ
10:05～10:40	13:35～14:10	改正同一労働同一賃金ガイドライン等説明
10:40～11:15	14:10～14:45	カスタマーハラスメント・求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置関連説明
11:15～11:35	14:45～15:05	改正女性活躍推進法説明
11:40	15:10	(閉会)

(添付書類)

資料 1 改正労働施策総合推進法等説明会 開催資料

資料 2 「パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります」

資料 3 「カスタマーハラスメント対策リーフレット」

資料 4 「求職者等セクハラ対策リーフレット」

宮城労働局 改正労働施策 総合推進法等説明会

定員
75名事前
予約制参加費
無料2026年
10月1日より

カスタマーハラスメント、
求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。
本説明会では、法改正のポイントと企業に求められる対応をわかりやすく解説します。

日時
2026年① 9/18 (金) 10:00-
(受付開始9:35-)② 9/18 (金) 13:30-
(受付開始13:05-)

※①②は同一内容です。
※説明会の時間は1時間40分の予定です。

会場

仙台第四合同庁舎 2階大会議室 (仙台市宮城野区鉄砲町1)
(工事中につき駐車場が利用できません。公共交通機関等でご来場ください)

プログラム

- ・同一労働同一賃金ガイドライン等改正内容について
- ・カスハラ・就活セクハラ防止対策について 等

対象

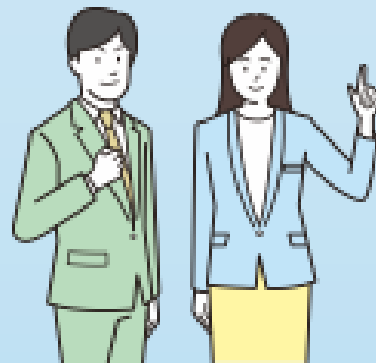
企業の人事・労務担当者・経営者様/管理職の方々

申込方法

二次元コードを読み取り、HPからお申し込みください。

※定員の都合上、各企業1名までのご参加をお願いいたします。

※申込〆切：9月11日(金)17時(ただし、定員となり次第締め切らせていただきます。)



法改正の大きなポイント

カスタマーハラスメントって？

職場での「カスタマーハラスメント」とは、①～③を全て満たすものをいいます。

- ①顧客等の言動であって、
- ②そこで働く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

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

カスタマーハラスメント防止のために 講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- カスタマーハラスメント発生後の迅速・適切な対応 etc...

求職者等に対する セクシュアルハラスメントって？

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるものを言います。

- 求職者等：求人への応募者のほか、企業の採用に資する活動への参加者や、教育実習や看護実習などの実習を受けるものを含みます。
- 求職活動等：企業の採用面接への参加、就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習・看護実習等の受講 etc...

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止の ために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- 求職者ハラスメント発生後の迅速・適切な対応 etc...

説明会に関する
お問い合わせはこちら

宮城労働局 雇用環境・均等室

022-299-8844

(受付時間 平日9:30～17:00)

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | | |
|--|---|-------------|
| ☐ 昇給の有無 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 退職手当の有無 | | |
| ☐ 賞与の有無 | | |
| ☐ 相談窓口 | | |
| ☐ 待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨 | } | 新たな
明示事項 |

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)
- ・退職手当(新規追加)
- ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)
- ・住宅手当(新規追加)
- ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)
- ・夏季冬季休暇(新規追加)
- ・褒賞(新規追加)



PICK UP!

自社の状況が
ガイドライン等の
内容に沿ったもの
になっているか確認
してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則の整備等の労務管理に関するお問い合わせは
働き方改革推進支援センターへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)



カスタマーハラスメント 対策リーフレット

事業主の取組で、お客様も、働く人も笑顔に

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

2026年10月からカスタマーハラスメント対策が義務化されます。2026年2月、措置の具体的な内容を定める指針を策定しましたので、事業主の皆さまは、施行に向け、改正法や指針の内容に沿った取組を行う準備を進めてください。

詳しくはコチラ



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう！

職場における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を指します。

- ①顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の事業主の行う事業に関係を有する者が行う
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境が害されること

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※「社会通念上許容される範囲を超えた言動」とは、社会通念に照らして、当該顧客等の言動が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指します。

- この判断に当たっては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当です。
- 「言動の内容」及び「手段や態様」に着目し、総合的に判断することが適当です。
- 「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でも該当し得ます。
- 社会通念上許容される範囲を超えるかどうかの判断に当たっては、事業主又は労働者の側の不適切な対応が当該言動の原因や背景となっている場合もあることにも留意する必要があります。

「言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの」の例

- そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
 - ・性的な要求、労働者のプライバシーに関わる要求
- 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
 - ・契約内容を著しく超えたサービス提供の要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
 - ・契約金額の著しい減額の要求
- 不当な損害賠償要求
 - ・商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求



「手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの」の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- 身体的な攻撃(暴行、傷害等)
 - ・殴る、蹴る、叩く等の暴行
 - ・物を投げつけること
 - ・わざとぶつかること
 - ・つばを吐きかけること

●精神的な攻撃

(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等)

- ・店舗の物を壊すことをほのめかす発言、SNS等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって労働者を脅すこと
- ・SNS等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等
- ・労働者の人格を否定するような言動(相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を含む)
- ・土下座の強要
- ・盗撮や無断での撮影
- ・労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関するいわゆる「アウティング」やいわゆる「カミングアウト」の強要・禁止

●威圧的な言動

- ・大きな声で労働者や周囲を威圧
- ・反社会的な言動

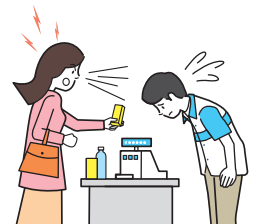
●継続的、執拗な言動

- ・同様の質問の執拗な繰り返し
- ・当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立て
- ・同様の電子メール等の執拗な繰り返しの送りつけ

●拘束的な行動

(不退去、居座り、監禁)

- ・長時間に渡る居座り、電話での労働者の拘束



カスタマーハラスメントの判断基準

現場で迷わないように、カスハラ判断基準を共有しておこう!

社内であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。その際、

- ①顧客等の言動に妥当性はあるか、
- ②社会通念に照らして、その手段・態様が許容される範囲である

という観点で判断することが考えられます。

※顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

①顧客等の言動（主張、要求）の内容に妥当性はあるか

顧客等の主張について、まずは事実関係を確認し、自社に過失がないか、根拠のある要求がなされているかを確認し、顧客等の主張が妥当かどうか判断します。

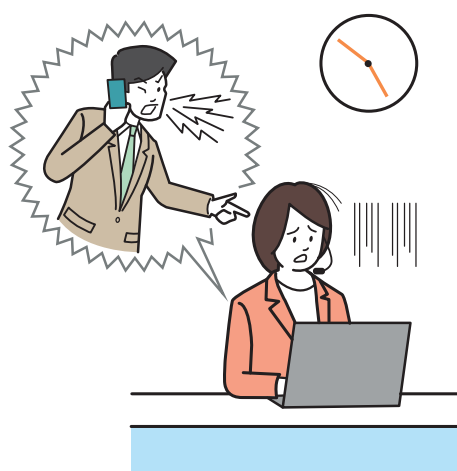
（例）顧客が購入した商品に瑕疵がある場合、謝罪とともに商品の交換・返金に応じることは妥当ですが、自社の過失、商品の瑕疵などがなければ、顧客の要求には正当な理由がないと考えられます。



②社会通念に照らして、その手段・態様が許容される範囲か

顧客等の言動の妥当性の確認と併せて、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして許容される範囲であるかを確認します。

（例）長時間に及ぶクレームは、業務の遂行に支障が生じるという観点から社会通念上妥当性を欠く場合が多いと考えられます。また、顧客等の要求内容に妥当性がある場合であっても、その言動が暴力的・威圧的・継続的・拘束的である場合は、社会通念上許容される範囲を超えていると考えられ、カスタマーハラスメントに該当します。



- 殴る・蹴るといった暴力行為は、カスハラであることはもちろん、犯罪に該当します。
- カスハラかどうかに関わらず、顧客等からの言動で労働者の就業環境が不快なものとなり、就業に支障が生じるようであれば、企業として対策を講じましょう。

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

労働者への周知と、事後の迅速・適切な対応がカギ！ 下線部分はカスタマーハラスメント対策独自の措置です！

事業主の方針等の明確化、労働者への周知・啓発

- ①カスハラには**毅然とした態度で対応し、労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
→①の方針を店内にポスター等で掲示し、顧客へ周知することもある！
- ②カスハラの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する**

相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
※**相談に対応する担当者として労働者の上司にあたる管理監督者等を定める**ことも考えられます。
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする
※相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮する
※現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、カスハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする
→放置することで就業環境が悪化することを防ぐことが重要！

事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
・**管理監督者等がその場で事実関係を確認**したり、相談窓口の担当者、関係部門又は専門の委員会等が、相談者から事実関係を確認したりします。
※行為者が他社の労働者の場合は、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれます。
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
・**管理監督者等が被害者に代わって対応**したり、被害者と行為者を引き離したりします。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる
・あらためて①の方針や②の対処の内容を周知したり、カスハラの原因・背景となった商品・サービス・接客等の問題がある場合にはその改善を図ります。

対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置

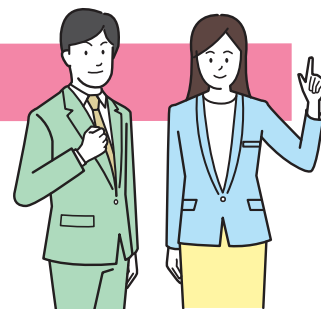
- ⑧**特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

併せて講ずべき措置

- ⑨相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する。
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知する。

カスタマーハラスメントに発展させないために

カスタマーハラスメント対策は業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることが重要です! 初期段階での適切な対応も重要です!



発展させないためのステップ

対象を明確にして謝罪する

STEP
1

- 対象を明確にした上で(例:不快感を抱かせたことに対して)**限定的に謝罪**する。
- 正確に状況が把握できていない段階では、非を認めた発言はせず、事実確認をして社内で**非があった**と判断をしたときには、過失の程度に応じた謝罪をする。

状況を正確に把握する

STEP
2

- 顧客等が主張する**内容を正確に把握する**。**反論はせず**まずはひと通り事情を確認する。
- 不明確な点や不足情報があれば**追加で確認**し、勘違いがあれば**正しい情報を提供**する。

現場監督者(一次相談対応者)または相談窓口の情報共有する

STEP
3

- 顧客等から確認した情報は、**現場監督者または相談窓口対応者に共有**する。
- 正確かつ迅速に状況を把握するため、現場対応者はできるだけ**事実関係を時系列で整理して報告**する。

発展させないための対応

現場 での対応

- 場所を変え、**複数で対応**する。
- 相手が感情的になっていても、**丁寧な話し方**で冷静に対応する。
- 詳細に情報を確認し、**メモを取って**要点を確認する。
- 議論は避け**、問題を解決しようとする前向きな姿勢を見せる。
- その場しのぎの回答はしない。
- 後で確認して回答するなど**冷却期間**を設ける。



電話 での対応

- 苦情専用電話を設置し、**録音が出来**るようにしておく。
 - 第一受信者が責任を持ち、問い合わせ**案件のたらい回し**をしない。
 - メモを取りながら話を聞き、**復唱して確認**する。
 - 即時回答できない内容については、**事実を確認してから追って返事**をする。
- ※録音等に当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。



顧客訪問 による対応

- 冷静になりにくい**夜間や早朝の訪問**は避ける。
- 喫茶店など周囲から話を聞かれる場所や決められた場所以外には行かない。
- あらかじめ問い合わせ内容への**対応方針を決めておく**。
- できるだけ**複数で訪問**する。

カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

カスハラ対策が、職場環境の向上につながる!

取組を進める企業からの「声」

- 複数名で状況を把握できるようになり、迷惑行為を迅速に確認し、対応できるようになりました。
- 対応方法を明示することで労働者が働きやすくなりました。
- 顧客対応のノウハウが整理でき、経験を培うことができました。
- 顧客対応に関連する訓練、研修の受講後は、落ち着いて対応ができるようになりました。



労働者への影響

- 職場環境が明るくなり、労働者から笑顔が出るようになりました。
- 会社としてカスタマーハラスメントに対する姿勢を示したことで労働者の安心感が生まれました。



労働者を守ることを行動で示し、職場環境が向上!

その他、労働者を守るということを行動で示す大事さを会社組織として再認識できる、人材の確保が難しい中、カスタマーハラスメント対策等により職場環境をよくすることで被害者を減らすことにつながるといった声も寄せられています。

企業においては、カスタマーハラスメント対策を進めることで、前向きな効果が期待でき、カスタマーハラスメント対策に取り組む意義は大きいと考えられます。



求職者等セクシュアルハラスメント

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

対策リーフレット

「希望」の会社を「失望」に変えない

NO!

求職者等セクハラ



NO!

一緒に食事に行かない?

NO!

恋人はいるの?

NO!

個人のSNSアカウントを教えて

NO!

すごくスタイルいいね!

求職者等セクハラ防止措置が事業主の義務になります

2026年10月から求職者等セクシュアルハラスメント対策が義務化されます。2026年2月、具体的な措置の内容等を定める指針を策定しましたので、事業主の皆さまは、施行に向け、改正法や指針の内容に沿った取組を行う準備を進めてください。

詳しくはコチラ





求職者等とは

■ 求職者(企業の求人に応募する者)

■ 求職者以外の者であって、

- 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者
- 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者



求職活動等とは

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも**含まれます。

(例) 企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

【性的な内容の発言】

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること 等

【性的な行動】

性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること 等



求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること



これって「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」?

「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」とは、「事業主が雇用する労働者による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」のことをいい、立場の弱い求職者等の尊厳や人格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。



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



インターンシップ中に食事やデートにしつこく誘われた。



インターン中の学生に対し、性的な質問をくり返し行った。



求職者等セクハラ対策の基本的な枠組み



下線部分は求職者等セクハラ対策独自の措置です!

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② 求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する
- ⑤ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

事後の迅速かつ適切な対応

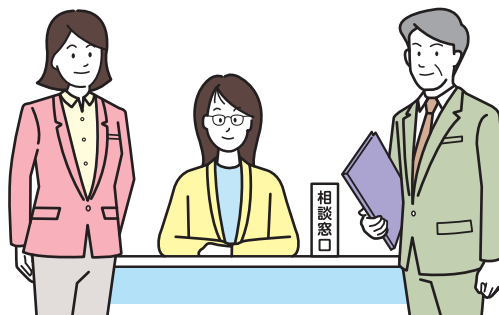
- ⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑧ 行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる

そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者及び求職者等に周知する
- ⑪ 労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

求職者等セクハラを防止するための望ましい取組

- ◆ 大学のキャリアセンター等の求職者等の関係者から求職者等セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うことが望まれます。
- ◆ 求職者等から、顧客等による求職者等セクハラに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めましょう。





企業は「求職者等セクハラ」防止への対応を！

求職者等セクハラは、企業にとって大きなリスク

セクハラを受けた求職者等にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

- 「求職者等セクハラを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
- 職場でもセクハラが横行している会社だと求職者等に認識され、応募が減少する可能性
- 働いている労働者にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

その他の対策

「公正な採用選考」に基づいた面接実施

「公正な採用選考」とは、厚生労働省が事業主にお願いしている採用選考の在り方。「応募者の基本的人権の尊重」「適性・能力に基づいた採用基準」という、「公正な採用選考」の考え方に沿って面接等を行うことは、求職者等セクハラ防止においても基本的な方針となります。

リクルーターの行動指針やマニュアル策定

求職者等セクハラは、社員がリクルーターとして活動するOB・OG訪問や面談時に起こりやすいことがわかっています。その対策として、行動指針やマニュアル、ガイドブックの策定・活用を含む、リクルーターへの研修は有効です。

応募者の個人情報情報の限定利用

選考に多少の不便さがあっても、ハラスメントの芽を摘むことがより大切です。求職者等セクハラがそもそも発生しない状況をつくるため、面接官等に対し、求職者等の個人情報を一部非公開にして、個人情報が悪用されるのを防止するなどの対策を取り入れることも考えられます。

求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等^(※)にも対応しましょう！

※求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為

求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し、以下の取組を行うことが望ましいとされています。具体的には、

- 求職者等セクハラについて、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発を行う際に、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すこと
- 求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めること
- 求職者等から、求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めること



求職者等のみなさん、ハラスメントから自分を守ろう！

まずは「求職者等セクハラ」について知ること、 そして早期相談を！



ハラスメントで困っていませんか？

採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける

過去には採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるということがありました。このような不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が求職者の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

このような要求等に対しては、自分の意思をしっかりと持ち、断る場合はきっぱり毅然と断る必要があります。

早い段階で相談を！

OB・OG訪問を含めて、求職活動等の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、まずは企業の相談窓口や所属大学のキャリアセンターに相談しましょう。求職者等セクハラについては、令和8年10月1日より、相談窓口の案内をすることなどが企業に義務づけられます。相談しても解決しない時や相談できないときは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にも相談できます。

▶詳しくは下記の都道府県労働局をご参照ください

ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

求職者等セクハラに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください(大学のキャリアセンターの担当者と一緒に相談いただくことも可能です)。相談内容等に応じて雇用環境・均等部(室)では下記の対応を行います。

- 求職者等セクハラ防止のための事業主への指導
- 求職者等セクハラについてのトラブルの解決援助等

