



カスハラ防止が企業の義務に！法改正で職場の安心を推進

～女性活躍推進や治療と就業の両立支援も拡充～

2025年6月、労働施策の総合的な推進等を目的とした法律（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法等の改正）が成立した。本法改正は、働く現場のハラスメント対策の強化や、女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の促進など、幅広い就業環境整備を目的としている。

今後、改正法の趣旨に沿いながら、カスタマーハラスメント防止に向けた労使協議の促進、女性活躍推進における職場内の数値把握と公表対応支援、治療と仕事の両立に関する組合窓口機能の強化、ハラスメント全般への組合対応力の底上げなど、現場の実態を踏まえた制度運用への働きかけと、具体的な職場改善の推進が必要である。

【改正のポイント】

① カスタマーハラスメント（カスハラ）対策の法制化〔労働施策総合推進法〕

- ・顧客等の言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け。
- ・国は具体的な指針を策定予定（例：相談窓口の設置、対応方針の明示など）。
- ・ハラスメント防止に関する国民の規範意識の醸成も政府の責務として明記。

② 求職者へのセクハラ対策の強化〔男女雇用機会均等法〕

- ・就職活動中の学生や転職希望者に対する性的言動の防止についても、事業主に防止措置を義務付け。

③ 女性活躍推進法の改正

- ・従業員101人以上の企業に、男女の賃金差・女性管理職比率の公表を義務化（従来は301人以上が対象）。
- ・同法の有効期限を2036年度（令和18年）まで10年延長。
- ・女性の健康特性への配慮、ハラスメント防止も基本原則に位置付け。

④ 治療と仕事の両立支援〔労働施策総合推進法〕

- ・事業主に対し、治療と就業の両立に必要な措置を講じる努力義務を新設。
- ・政府が指針を定め、両立支援の職場環境整備を後押し。

改正項目	主な改正内容	対象法
カスハラ対策	企業にカスハラ対応義務/国が指針策定	労働施策総合推進法
求職者セクハラ防止	学生など求職者へのセクハラ対策強化	男女雇用機会均等法
女性活躍推進	101人以上企業に賃金差等の公表義務	女性活躍推進法
治療と仕事の両立	両立支援措置を努力義務に明記	労働施策総合推進法

※施行時期：原則公布日から1年6か月以内の政令で定める日、一部（賃金差の公表など）令和8年4月1日より施行