

カスハラ対策義務化！

改正 労働施策総合推進法等と企業実務

～男女雇用機会均等法，女性活躍推進法，労働安全衛生法～

社会保険労務士 川嶋 英明

1 令和7年通常国会で成立した 労務に影響の大きい改正法

令和7年の通常国会では、労務への影響が大きい法改正がいくつも行われました。これから改正予定の省令等によって正式に決定する部分が多々あるため、それが終わるまでは会社側で対応するのが難しい部分があるのも確かですが、それでも早いうちから情報を収集し整理したほうが、会社としても余裕を持つことができます。

そのため、本稿では令和7年の通常国会で改正された法律のうち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、労働安全衛生法の各改正項目を確認しつつ、現時点で出ている情報等をもとにその実務について見ていきます。

特に、労働施策総合推進法の改正によって対応が義務化されたカスタマーハラスメントについては、その注目度が高いこと、これまでのハラスメント対策とは異なる対応が求められることから、重点的に解説を行っていきます。

なお、各改正の施行時期については、[図表1](#)にまとめましたのでご確認ください。

2 労働施策総合推進法の改正

① カスハラ対策の義務化

(1) カスハラ の定義

過去の厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、セクハラ、パワハラに次いで労働者からの相談件数が多いのがカスタマーハラスメント、いわゆるカスハラです。今回の改正で、このカスハラに対し、事業主には雇用管理上の措置が義務として課されることになりました。

まず、このカスハラ の定義についてですが、今回、改正された労働施策総合推進法にて、以下のように定められています。

- i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者（顧客等）が行うこと
- ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動（顧客等言動）であること
- iii. 労働者の就業環境が害されること

この i から iii の具体的な内容については、今後作成される予定の指針にて詳しく定められる予定です。ただ、現時点でも、過去の労働政策審議会の報告にて、以下のように、その考え方は示されています。

図表 1 施行時期

施行時期	改正内容	法律名
公布日	職場における女性の健康支援の推進	女性活躍推進法
	個人事業者等に対する安全衛生対策 ・注文者の明確化	労働安全衛生法
令和8年1月1日	機械等による労働災害の防止の促進等の一部	労働安全衛生法
令和8年4月1日	治療と仕事の両立支援対策の努力義務化	労働施策総合推進法
	女性の職業生活における活躍に関する情報公表の拡大等	女性活躍推進法
	高年齢労働者の労働災害防止の努力義務	労働安全衛生法
	個人事業者等に対する安全衛生対策 ・個人事業者等自身による措置①（「事業者の実施する措置への協力」「必要な事項の遵守の努力義務等」） ・作業従事者による労働基準監督署等への申告	
	化学物質による健康障害防止対策等の推進（※）	
公布日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日	カスハラ対策の義務化	労働施策総合推進法
	就活等セクハラ対策の義務化	男女雇用機会均等法
	プラチナえるぼし認定の条件追加	女性活躍推進法
令和9年4月1日	個人事業者等に対する安全衛生対策 ・個人事業者等自身による措置②（「機械等の安全確保」「安全衛生教育」など） ・注文者の責務の拡充	労働安全衛生法
公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日	50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化	労働安全衛生法

※ 化学物質名が営業秘密に当たる場合の通称使用に関しては、公布日から起算して5年を超えない範囲内において政令で定める日

i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこととは

- 「顧客」には、今後利用する可能性がある潜在的な顧客も含む
- 「施設利用者」とは、施設を利用する者をいい、施設の具体例としては、駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等
- 「利害関係者」は、顧客、取引先、施設利用者等の例示している者に限らず、様々な者が行為者として想定されることを意図するものであり、法令上の利害関係だけでなく、施設の近隣住民等、事実上の利害関係がある者も含む

ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動で

あることとは

- 権利の濫用・逸脱に当たるようなものをいい、社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は、手段・態様が相当でないもの
- 「社会通念上相当な範囲を超えた言動」の判断については、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断することが適当であり、一方のみでも社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得ることに留意が必要であること
- 事業者又は労働者の側の不適切な対応が端緒となっている場合もあることにも留意する必要があること

- 性的な言動等が含まれ得ること

iii. 労働者の就業環境が害されることとは

- 労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを意味すること
- 「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当であること
- 言動の頻度や継続性は考慮するが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合は、1回でも就業環境を害する場合があります

また、国の法制化に先駆けてカスハラ防止条例を定めている東京都の指針では、カスハラの具体例を以下のように挙げていますので、上記と併せて、国の指針が出るまではこれらを参考に、会社としての対策を検討していくのがよいでしょう。

(1) 顧客等の要求内容が妥当性を欠く

- ア 就業者が提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない
 - ・全く欠陥がない商品を新しい商品に交換するよう就業者に要求すること
 - ・あらかじめ提示していたサービスが提供されたにもかかわらず、再度、同じサービスを提供し直すよう就業者に要求すること
- イ 要求内容が、就業者の提供する商品・サービスの内容とは関係がない
 - ・就業者が販売した商品とは全く関係のない私物の故障等について就業者に

賠償を要求すること

- ・就業者が販売する商品とは全く関係のない商品を販売するよう要求すること

(2) 顧客等の要求内容の妥当性にかかわらず、要求を実現するための手段・態様が違法又は社会通念上不相当である

ア 就業者への身体的な攻撃

- ・就業者に物を投げつける、唾を吐くなどの行為を行うこと
- ・就業者を殴打する、足蹴りを行うなどの行為を行うこと

イ 就業者への精神的な攻撃

- ・就業者や就業者の親族に危害を加えるような言動を行うこと
- ・就業者を大声で執拗に責め立て、金銭等を要求するなどの行為を行うこと
- ・就業者の人格を否定するような言動を行うこと
- ・多数の人がいる前で就業者の名誉を傷つける言動を行うこと

ウ 就業者への威圧的な言動

- ・就業者に声を荒らげる、にらむ、話しながら物を叩くなどの言動を行うこと
- ・就業者の話を遮るなど高圧的に自らの要求を主張すること
- ・就業者の話の揚げ足を取って責め立てること

エ 就業者への土下座の要求

- ・就業者に謝罪の手段として土下座をするよう強要すること

オ 就業者への執拗な（継続的な）言動

- ・就業者に対して必要以上に長時間にわたって厳しい叱責を繰り返すこと
- ・就業者に対して何度も電話をして自らの要求を繰り返すこと

カ 就業者を拘束する行動

- ・長時間の居座りや電話等で就業者を拘束すること

- ・就業者から店舗等から退去するように言われたにもかかわらず、正当な理由なく長時間にわたって居座り続けること
- ・就業者を個室等で拘束し、長時間にわたって執拗に自らの要求を繰り返すこと

キ 就業者への差別的な言動

- ・就業者の人種、職業、性的指向等に関する侮辱的な言動を行うこと

ク 就業者への性的な言動

- ・就業者へわいせつな言動や行為を行うこと
- ・就業者へのつきまとい行為を行うこと

ケ 就業者個人への攻撃や嫌がらせ

- ・就業者の服装や容姿等に関する中傷を行うこと
- ・就業者を名指しした中傷をSNS等において行うこと
- ・就業者の顔や名札等を撮影した画像を本人の許諾なくSNS等で公開すること

(3) 顧客等の要求内容の妥当性に照らして、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不当である

ア 過度な商品交換の要求

- ・就業者が提供した商品と比較して、社会通念上、著しく高額な商品や入手困難な商品と交換するよう要求すること

イ 過度な金銭補償の要求

- ・就業者が提供した商品・サービスと比較して、社会通念上、著しく高額な金銭による補償を要求すること

ウ 過度な謝罪の要求

- ・就業者に正当な理由なく、上司や事業者の名前で謝罪文を書くよう要求すること
- ・就業者に正当な理由なく、自宅に来て謝罪するよう要求すること

エ その他不可能な行為や抽象的な行為の要求

- ・就業者に不可能な行為（法律を変えろ、子供を泣き止ませろ等）を要求すること
- ・就業者に抽象的な行為（誠意を見せろ、納得させろ等）を要求すること

（出典：「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」（令和6年12月19日、東京都））

(2) 事業主が講ずべき雇用管理上の措置

今回の労働施策総合推進法の改正によって、事業主に義務付けられた雇用管理上の措置ですが、法律の条文に定められた雇用管理上の措置は、以下のものとなります。

- 労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
- その他雇用管理上必要な措置

また、上記の措置を行ううえでは、「事業主は、相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益取扱いをしてはならない」と定められているように、カスハラ被害等の相談やその協力をした労働者に対する不利益取扱いを禁止しています。

これらに加えて、今回の改正では事業主の責務としてカスハラに関する労働者の理解や関心をより深めるため、研修等の実施や国の実施する措置への協力を努力義務として定めています。

(3) 他の事業主から協力を求められた場合の対応

今回の法改正では、他の事業主から当該

事業主の講ずる雇用管理上の措置に関し必要な協力を求められた場合、これに応ずるよう努めなければならないことが定められました。こちらは男女雇用機会均等法にて、セクハラで定められているものと同内容ですので、馴染みのある方も多いことでしょう。

これに加えて、今後作成される指針においては、他の事業主から協力を求められたことを理由に不利益取扱いを行うことが望ましくないことや、事実確認の結果、協力を求められた側の事業主の労働者が実際に行っていた場合に、就業規則等に基づいて適正な措置を講ずることが望ましい旨が記載される予定です。

② カスタマーハラスメント防止のための実務

(1) 他のハラスメント対策とカスハラ対策の違い

ここからは法改正を踏まえた会社の実務について見ていきますが、まず、前提として、今回義務化されたカスハラ対策は、他のハラスメント対策、セクハラやマタハラ、パワハラ等のそれとは少し違うことを理解する必要があります。

というのも、すでに企業が対策を行っている従来のハラスメントは、基本的には会社内部で行われるものです。つまり、ハラスメントの行為者および被害者は原則、自社で雇用する従業員となるわけです。そのため、会社が講ずる措置については、自社で雇用する労働者がハラスメントの行為者となり得ることを想定し、ハラスメントをしてはいけないと注意喚起したり、従業員がハラスメントを行った場合の懲戒処分を定めたりしています。

しかし、カスハラの場合、被害者は自社の従業員ですが、行為者は顧客等、会社外

部の人間です。よって、会社内の人間と比べて、会社外の人間に対して会社がとれる対応には限界があります。つまり、どんなに会社が対策をしたとしても、理不尽にもハラスメントを受ける可能性があるわけです。

そのため、カスハラ対策に関しては、会社の従業員ができるだけカスハラを受けないようにすることに加え、実際にカスハラ被害にあった場合にどう対処するか、ということを中心に考える必要があります。

もちろん、①(3)で確認したように、自社の従業員が他の会社に対してカスハラを行った場合で、カスハラ被害を受けた会社から協力を求められた場合、これに応ずるよう努める必要があるとされており、自社の従業員にカスハラをさせないことも重要なことではあります。しかし、こちらはあくまで努力義務にとどまるため、対応の優先順位をどこまで高く置くかは個々の会社次第となります。

(2) 雇用管理上の措置の具体例

実際の雇用管理上の措置について見ていくと、法律上の記載は①(2)で確認した通りですが、法改正と併せて公布されたリーフレットでは、以下の内容が公表されています。

- 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

気付いた方もいると思われますが、こちらは、すでに事業主の雇用管理上の措置が義務化されている他のハラスメントの雇用管理上の措置と同内容です。ただ、前述の通り、カスハラにおける雇用管理上の措置に関しては、自社の従業員がカスハラを受

けた場合の対応が前提となるため、措置の名称等は同じでも、その中身は、実際にカスハラが起こった場合をあらかじめ想定しての準備や、実際にカスハラが起こった場合にどう対処するかといったことに焦点を当ててする必要があります。

① 方針の明確化

個々の対応についてより詳しく見ていくと、まず、カスハラに関する「方針の明確化」ですが、こちらについては現在、以下のような項目を基本方針にまとめて、会社のHPなどに公表するのが一般的となっています。

- カスハラ方針の目的、作成の理由
- カスハラの実態
- カスハラへの具体的な対応（社内・社外）
- お客様向けのメッセージ など

実際の記載例は次ページ図表2の通りです。こちらは前述の東京都が公表している資料となりますが、カスハラ対策の義務化に先駆けてカスハラ指針を公表している企業の多くも、このフォーマットに則ったと思われる基本方針を公表しているため、これから対応する企業に関しても、まずはこちらを参考にするのがよいでしょう。

② 周知・啓発

次に、カスハラに関する労働者への周知・啓発です。

カスハラ被害のことだけを考慮するのであれば、被害を受けると想定される自社の従業員に対して、周知や啓発、あるいは研修等は不要に思うかもしれません。しかし、仮に被害のことだけを想定するにしても、こうした周知・啓発は非常に重要性が高いと考えられます。

なぜなら、顧客等がカスハラをする場合、

その原因が労働者側にある、あるいは、実際にはそうではなくても顧客等がそう感じた、ということがあるからです。もちろん、労働者側に落ち度があったからといって、顧客等によるカスハラが許されるわけではないですが、労働者側が注意していれば避けられたカスハラ、というのは存在し得るわけです。

また、顧客等によるカスハラの兆候が見え始めた時、つまり、初期対応について研修等を通じて周知・啓発しておくことも重要となります。なぜなら、そうした兆候が見えた時に、適切な対応がとれば、問題がそれ以上大きくなることを防げる可能性が高くなるからです。初期対応の具体例としては、1人で対応せず複数人で対応する、「表に出ろ」といった顧客等からの不当な命令に対しむやみに従わない、といったものが挙げられます。

その他、特にBtoBの業務の場合、取引先との関係性も、カスハラが起こるかどうか大きな影響を及ぼします。取引先との関係が良好であれば、互いが互いの従業員に対しカスハラを起こすことはまずないでしょうし、起こったとしても経営者同士、会社同士の話し合いで解決できる可能性が高まるからです。そのため、良好な関係を築いていけるかを検討することも、カスハラを未然に防ぐことにつながるといえるでしょう。

これらに加えて、カスハラかそうでないかのラインを明確化し、それを周知・啓発することも重要です。そもそもの話として、顧客等からのクレームのすべてがカスハラに当たるわけではありません。客観的に見て、社会通念上相当な範囲で行われたものは、いわば「正当なクレーム」であり、カスハラとはなりません。加えて、消費者には消費者法制により定められている権利等

図表2 「カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」の例

〇〇株式会社「カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」

1. はじめに

当社は、「〇〇の実現」という基本理念の下、安全・安心な〇〇体験を提供するため、お客様の要望に真摯に対応し、より満足度の高いサービスの提供に向けて取り組んでいます。また、お客様からお寄せいただくご意見・ご要望は、当社のサービスの改善・品質向上において、大変貴重な機会と考えております。

一方、一部のお客様の要求や言動の中には、従業員の人格を否定する暴言、脅迫、暴力など、従業員の尊厳を傷つけるものもございます。こうした社会通念に照らして著しく不当である行為は、従業員の就業環境を悪化させるだけでなく、安全・安心なサービスの提供にも悪影響を及ぼしかねない重大な問題であります。

従業員の安全な就業環境を確保することで、従業員が安心して業務に取り組むことが可能となり、ひいては、お客様との関係をより良いものとするにつなげると考え、〇〇株式会社における「カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」を定めました。

2. 当社におけるカスタマー・ハラスメントの定義

当社では、カスタマー・ハラスメントを「お客様から従業員に対して行われる著しい迷惑行為であって、従業員の就業環境を害するもの」と定義します。

具体的には、以下のような行為を指します。あくまで例示であり、これらに限られるものではありません。

- ・暴力行為
- ・暴言・侮辱・誹謗中傷
- ・威嚇・脅迫
- ・従業員の人格の否定・差別的な発言
- ・土下座の要求
- ・長時間の拘束
- ・社会通念上相当な範囲を超える対応の強要
- ・合理性を欠く不当・過剰な要求
- ・会社や従業員の信用を棄損させる内容や個人情報等をSNS等へ投稿する行為
- ・従業員へのセクシャルハラスメント、SOGI※ハラスメント、その他ハラスメント、つきまとい行為 など

※ 「SOGI」(ソジ) は、性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender)

(出典：「カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル」(令和7年3月、東京都))

があるため、カスハラ対策を講ずる際もこれを阻害しないよう気をつける必要があります。当たり前ですが、カスハラ対策に名を借りた差別等については、許されることではない点に留意する必要があります。

なお、管理職や、カスハラの相談窓口の担当者など、実際にカスハラに対して対応する可能性が高い者については、上記に加え、ケーススタディなどを通じたより具体的な対応方法の研修を行っておく必要があるでしょう。

その他、今回の法改正で努力義務とされている、自社の従業員が他の会社の従業員に対してカスハラを行ってはならないことも、併せて周知・啓発する必要があります。

カスハラの周知・啓発において 研修等を行うべき内容

- カスハラを未然に防ぐための対応
- カスハラに対する初期対応
- カスハラの基準・正当なクレームとの違い
- カスハラの相談窓口
- 上司や担当者に対する研修
- 他社の従業員に対するカスハラの禁止

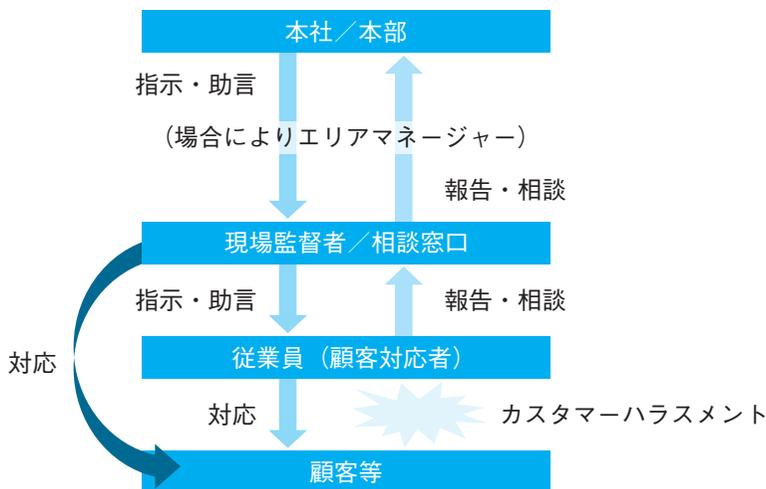
③ 相談体制の整備・周知，発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

カスハラ対応に関する必要な体制の整備に関しては、相談窓口を設置することや、相談窓口を設置したことを従業員に周知するほか、実際にカスハラが起こった場合の対応の流れを明確化しておくことも重要です。カスハラ対応の流れの例として、厚生労働省の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」にて、**図表3**のような例が挙げられています。

なお、カスハラに関しては、前述のように労働者側に多少なりとも落ち度がある場合もあります。そのため、カスハラ対応後は再発防止を目的としたヒアリング等を、自社の従業員に対して行える体制も必要です。ただし、カスハラ被害を受けた直後の労働者は精神的に参っている可能性があるため、こうしたヒアリングを行うにしても、時間をおくなどの配慮は必要でしょう。

最後に、必要な体制の整備のみならず、雇用管理上の措置において重要となるのが、就業規則の対策規定です。就業規則には、自社の従業員によるカスハラの禁止や、会

図表3 カスタマーハラスメントに関わる内部手続の流れの例



(出典：厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」)

社による不利益取扱いの禁止等を定めるなどの役割がありますし、そもそも従来のハラスメントの雇用管理上の措置では、方針の明確化および周知・啓発に関しては、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、これを定めることで足りるとされてきました。そのため、会社がどういった雇用管理上の措置を実施するにしても、規定の作成は必須といえます。図表4は、カスハラに関する就業規則の規定例です。

他のハラスメントの規定では、「(従業員は) ハラスメントをしてはならない」という点を強調することが多いですが、こちらの規定例では、カスハラの性質や法律の趣旨を踏まえ、カスハラを受けた場合にとるべき行動を、カスハラをしてはいけない旨よりも優先して定めています。一方で、努力義務ということで、今回、あまり触れてこなかった自社の従業員によるカスハラに

ついても、その禁止と行った場合に懲戒処分の対象とすることを明記しました。

最後の「会社はカスハラに対しての指針を公表する」という部分については、会社が雇用管理上の措置として行うべきことですので、従業員が守るべきルールである就業規則に定める必要は必ずしもありません。ただ、今回のカスハラ対策の肝心な部分であることや、会社の法令順守の意識を高めることを狙い、定めを置いています。

③ 治療と仕事の両立支援対策の努力義務化

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、何らかの疾患により通院しながら働く労働者の割合は年々増加していることを踏まえ、今回の改正では、事業主に対し、治療と仕事の両立支援対策が努力義務として課されるほか、指針の公表も行わ

図表4 カスハラに関する規定例

第〇条 (カスタマーハラスメント)

- 1 従業員は、カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）の被害を受けた場合、もしくはその兆候を感じた場合、すぐに上長にそれを報告し、上長の指示を仰がなければならない。また、従業員は取引相手等に対し、カスハラを行ってはならない。
- 2 前項のカスハラとは、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設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（顧客等）の言動であって、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（顧客等言動）により当該労働者の就業環境を害するものをいう。
- 3 この規定における職場とは、会社内のみならず、従業員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。
- 4 上司は、部下である従業員がカスハラを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。
- 5 従業員は、他の従業員が取引相手等に対しカスハラとみられる言動を行っていたことを確認した場合、会社にこれを報告しなければならない。
- 6 取引相手等から、従業員によるカスハラ被害の報告があった場合、会社は事実確認を行った上で、当該従業員を懲戒処分の対象とする場合がある。
- 7 カスハラの相談窓口は総務部とする。
- 8 会社はカスハラに対しての指針を公表するほか、カスハラについて相談してきた者に対して不利益な取扱いをすることはない。

れる予定です。

努力義務であるため、具体的な対応は指針が公表された後でも問題ないかと思われます。一方で、治療にかかる様々な負担により労働者が離職してしまうリスクを避けるため、会社として早めに対応したいという場合の具体的な対応例としては、短時間勤務や時差出勤、両立支援のための休暇（時間単位の休暇を含む）の創設といった、治療しながらでも働きやすくなるような制度の導入のほか、そうした制度を利用しやすくなるような企業風土の醸成に向けた周知・啓発などが考えられます。

3 男女雇用機会均等法の改正

① 就活等セクハラ対策の義務化

近年問題となっているのが、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するハラスメント、いわゆる就活等ハラスメントです。一般には、企業の採用担当者などが求職者よりも優越的な立場を利用して行うセクハラやパワハラが、この就活等ハラスメントに当たるとされています。

令和7年通常国会での男女雇用機会均等法の改正では、この就活等ハラスメントのうち就職活動中のセクシュアルハラスメントに関して、事業主が雇用管理上の措置を行うことが義務付けられました。

なお、求職者に対するパワハラについては、労働政策審議会の報告にて、どこまでが相当な行為であるかという点についての社会的な共通認識が必ずしも十分に形成されていないことを理由に、今回は事業主に何か義務を課すということまではされませんでした。が、パワーハラスメント防止指針等において、求職者へのパワハラに関して

記載されることが予定されています。

(1) 就活等セクハラとは

今回の法改正で、事業主が雇用管理上の措置を講ずる必要のあるとされた就活等セクハラとは、「求職者等に対して、求職者の求職活動等において行われる、当該事業主が雇用する労働者によって行われるセクシュアルハラスメント」をいいます。

上記の定義で用いられている各用語の詳細は以下の通りです。

- 求職者等：求職者その他これに類する者として厚生労働省で定めるもの
- 求職活動等：求職活動その他求職者等の職業選択に資する活動
- セクシュアルハラスメント：当該事業主が雇用する労働者による性的言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されること

なお、行為者が「事業主が雇用する労働者」に限定されているため、事業主自身が採用活動を行う場合はどうなるのか、と思う方がいるかもしれませんが、これはあくまで「事業主が雇用管理上の措置」をしなければならぬ就活等セクハラのことを指すため、このような表現になっているに過ぎません。なお、法律では、事業主自身に対しても、就活等セクハラに対して関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないことが定められています。

(2) 事業主が講ずべき雇用管理上の措置

次に、事業主が講ずべき雇用管理上の措置とは何かというと、改正された法律の条文では、「当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置」とされています。

また、改正に合わせて公表されたリーフレットでは、以下の通り、カスハラと同様、他のハラスメントの雇用管理上の措置と同じ内容となっています。

- 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

その他、就活等セクハラに関しては、労働者が事業主による求職者等からの相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とした解雇その他不利益取扱いの禁止や、就活等セクハラに関する労働者の理解や関心をより深めるため、研修等の実施や国が実施する措置への協力を努力義務として定めが置かれています。

(3) 男女雇用機会均等推進者の業務の追加

男女雇用機会均等法では、各事業所に男女雇用機会均等推進者を選任することを努力義務として課していますが、今回の改正で、この男女雇用機会均等推進者の業務に、就活等セクハラに関することが追加されました。

② 就活等セクハラ防止のための実務

(1) 就活等セクハラの特徴

従来の会社内でのセクハラに関しては、基本的にその行為者および被害者は会社内の人間です。そのため、会社が行うセクハラ対策に関しては、自社の従業員にセクハラをさせないことや、実際にセクハラが起こった場合に、その行為に遭った被害者の相談を受けたり、再発防止をしたりといったことが主となってきたかと思います。

一方、就活等セクハラに関しては、その行為者が自社で雇用する従業員である点は通常のセクハラと同じですが、その被害を受ける者は必ず会社外の人間となります。つまり、自社の従業員にセクハラを行わせないという対応は通常のセクハラ対策と共通する一方で、万が一、就活等セクハラが発生した場合の対応は外部の人間に向けて開かれたものである必要があるということです。

また、会社内のセクハラに関しては、その行為の場が職場内になることが多い一方で、就活等セクハラに関しては、職場以外で行われることも少なくありません。特にOBやOG、それ以外の紹介を通じての求人活動に関しては、非公式・私的な場での自社の従業員と求職者の接触となることがほとんどで、特にそれが飲食を伴って行われる場合、プライベートな雰囲気がより強くなります。こういった場では、従業員側は羽目を外しやすくなる一方で、求職者側は、ハラスメントに当たる要求や行為があったとしても「内定に不利になるかもしれない」と考え、拒否しにくい心理状態となるので、就活等セクハラが起こるリスクが高まる、というのは就活等セクハラならではの問題といえるでしょう。

会社としては、就活等セクハラに対応するにあたっては、以上のような、他のハラスメントにない特徴を踏まえる必要があります。

(2) 就活等セクハラへの具体的対応

就活等セクハラに関する雇用管理上の措置の具体的な対応に関しては、すでに述べたように、方針の明確化とその周知・啓発、必要な体制の整備や就活等セクハラへの対応・再発防止などが挙げられます。

一方で、就活等セクハラには(1)で述べたような、特有の問題や事情があるため、

それを踏まえて措置を実施する必要があります。具体的には、今回の法改正の検討が行われていた労働政策審議会で報告されていた、以下のような内容を雇用管理上の措置に組み込んでいく必要があると考えられます。

- 事業主の方針等の明確化に際して、いわゆるOB・OG訪問等の機会を含めその雇用する労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくことや、求職者の相談に応じられる窓口を求職者に周知すること
- セクシュアルハラスメントが発生した場合には、被害者である求職者への配慮として、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪を行うことや、相談対応等を行うことが考えられること

① 方針の明確化および周知・啓発

事業主の雇用管理上の措置に関して、まずは方針の明確化および周知・啓発から見ていきます。

そもそも他のハラスメントの方針の明確化および周知・啓発の際は、就業規則にてこれを行う会社も多いと思われます。ただ、就活等セクハラに関しては、できれば社外に公表できる内容のものを作成し、これを会社のHPなどで公表したいところです。理由としては、求職者等に対し、就活等ハラスメントへの取組みをきちんとしている会社であることをアピールできるということ、万が一、就活等セクハラがあった場合の相談窓口の周知を併せて行うことができるからです。次ページ図表5はその記載例となります。

一方で、自社の従業員に対しては、就活等セクハラを行うことを禁止する必要があります。そのため、方針の明確化および周知・啓発を

就業規則で行うか、基本方針等で行うかにかかわらず、就業規則に就活等セクハラを禁止する規定を定めることは必須となります。19ページ図表6はその規定例です。

この規定例では、就活等セクハラの新定義の明確化やその禁止に加え、(1)で述べた通り、就活等セクハラでは、自社の従業員と求職者が接触する場のすべてが、ハラスメントの現場となり得ることを踏まえ、その点についても明確化しています。また、これは基本方針の例でもそうしていますが、求職者等に対するパワハラについて今回の改正では義務化されなかったとはいえ、禁止しない理由がないと考え、禁止事項としています。

方針の明確化および周知・啓発のその他の対応としては、OB・OG訪問等の機会を含めその雇用する労働者が求職者と接触するあらゆる機会を想定して、ルール化、マニュアル化などを行い、研修等によりその内容を周知・啓発することで就活等ハラスメントの発生を防止することが考えられます。

② 相談体制の整備・周知

次に相談体制の整備・周知ですが、前述の通り、こちらは基本的には求職者等、つまり、会社外部の人間が対象となります。よって、単に相談窓口を設けるだけでは意味がなく、会社外部の人に伝わる形でこれを行う必要があるわけです。

そのため、①で見た就活等セクハラの基本方針と併せて相談窓口について周知したり、あるいは、会社説明会や面接の際にこれを周知したりといったことが必要となります。

また、就活等セクハラが発生してしまった場合、その被害者と会社の接点となるのが相談窓口となります。そのため、労働政策審議会の報告にもある通り、被害者である求職者への配慮として、事案の内容や状況

図表5 「就職活動等におけるハラスメント防止に関する基本方針」の例

〇〇株式会社「就職活動等におけるハラスメント防止に関する基本方針」

1. はじめに

現在、面接、会社説明会、インターンシップ、OB・OG訪問、リクルーター面談などの場面において、立場の優位性を背景とした不適切な言動、いわゆる「就職活動等におけるハラスメント（就活等ハラスメント）」が社会的な問題となっています。

これを踏まえ、当社は、就職活動等に関わるすべての場において、ハラスメントのない健全な関係を確保するため、「就職活動等におけるハラスメント防止に関する基本方針」を定め、実効的な防止・対応体制の構築に取り組みます。

2. 当社における就活等ハラスメントの定義

当社が定義する就活等ハラスメントとは「求職者等に対して、求職者の求職活動中に行われる、当社が雇用する労働者によって行われるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等」をいいます。

3. 就活等ハラスメントへの対応（社内）

就活等ハラスメントを防止するため、当社では以下の対応を行います。

- ・すべての従業員、特に採用業務や面接、OB・OG訪問等に関与する者に対して、ハラスメント防止に関する研修・教育を実施します。
- ・OB・OG訪問など、従業員が職場外で求職者と接する場合には、ルールを作成し、これを順守させます。
- ・面接や面談においては複数名対応を基本とし記録を取るなどその透明性を高めます。
- ・万が一ハラスメントが疑われる事案が発生した場合には、速やかに事実確認を行い、適切な対応と加害者に対する措置を講じます。
- ・被害が申告された場合には、申告者（求職者）および、会社内に協力者がいる場合はその協力者に不利益な取扱いを行わず、相談内容の秘密を厳守し、誠実に対応を行います。

4. 就活等ハラスメントへの対応（社外）

万が一、求職者の方で、当社との採用活動中に、不適切な言動や就活等ハラスメントに該当するような行為を受けた場合には、以下の専用の相談窓口にご連絡ください。

【相談窓口】

窓口名：〇〇株式会社 就職活動に関する相談窓口

メール：recruit-support@xxxx.co.jp

電話番号：xxx-xxx-xxxx（受付時間：平日9:00～17:00）

ご相談いただいた内容については慎重に対応し、必要に応じて面接官・従業員の変更や調査の実施、対応者への指導・処分等を行い、悪質な行為が認められた場合には、外部の専門機関や法的措置も視野に入れ、毅然とした対応を行います。

また、相談されたことを理由に、採用を拒否するといった不利益な扱いをすることは一切ありませんので、安心してご相談ください（なお、これは採用選考について、あくまで公正に、他の求職者の方々と同様に行うという意味であり、相談者の採用を確約するものではありませんのでご注意ください）。

5. おわりに

当社は、すべての求職者が、安心して自分の力を発揮できる採用環境の実現を目指します。そのためにも、社内の意識改革と行動の改善を継続し、ハラスメントのない、公正な採用活動に取り組んでまいります。

株式会社〇〇
代表取締役社長 〇〇〇〇

図表6 就活等セクハラを禁止する規定

第〇条（就活等ハラスメントの禁止）

- 1 従業員は、会社に就職することを望む求職者等に対し、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントといった、求職者等の求職活動その他求職者等の職業選択に資する活動を阻害、あるいは求職者等の権利を侵害し、あるいは尊厳を傷つける行為をしてはならない。
- 2 前項で禁止する就活等ハラスメントは、会社説明会や面接といった職場や就業時間内でのもののみならず、従業員と求職者等が接触するすべての場所、時間において行われるものをいう。
- 3 従業員は、他の従業員が求職者等に対し、就活等ハラスメントとみられる言動を行っていたことを確認した場合、会社にこれを報告しなければならない。
- 4 求職者等から、従業員による就活等ハラスメント被害の報告があった場合、会社は事実確認を行った上で、当該従業員を懲戒処分の対象とする場合がある。
- 5 会社はハラスメントについて報告等をしてきた者に対して不利益な取扱いをすることはない。
- 6 会社は、求職者等からのハラスメント相談を受け付けるための窓口を設置するものとし、その窓口は総務部とする。

況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者からの謝罪を行うことも含めた対応を行う必要があるでしょう。

なお、特に若い世代は電話が苦手ということもありますので、相談窓口に関してはWebフォームやメールアドレスを入口とすることも検討すべきです。加えて、第三者機関の通報サービスなどを窓口とすることで、加害者のいる会社とやり取りするという求職者側の相談へのハードルを下げることができるため、こちらについても検討すべきです。

③ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

②の相談を受けた場合、会社は迅速に事実確認を行い、加害者へのヒアリングを行う必要があります。その内容次第では、加害者に関しては懲戒処分も必要です。

また、被害者・加害者双方のヒアリング等を通じて、就活等セクハラが起こった経緯を確認できた場合、それに基づき、就活等セクハラに対する体制や今後の採用活動の見直し等も行っていく必要があります。

一方、被害者への対応として、事件のヒアリングや謝罪のほか、選考継続の有無の意思確認も併せて行う必要がありますが、仮に求職者が選考の継続を望む場合、会社はその後の選考に関して、最大限の注意を払わなければなりません。

なぜなら、会社が就活等セクハラの実害者であることを理由に、その求職者からの求職を拒否した、となれば、SNSなどでの告発や会社の信用失墜などにつながるおそれがあるからです。もちろん、就活等セクハラの有無にかかわらず、正当な選考の結果、不採用となることもあると思いますが、就活等セクハラの実害者を入社させるのが嫌だった、といった印象を被害者に与えること自体が、会社のリスクを高めることとなります。

こうしたことを避けるためには、被害者に対して、再面談などで他よりも選考の機会を設ける、仮に不採用とする場合も明確な選考基準に基づく理由を記録しておく、といった対応により、被害者となった求職者の不採用への納得性を高めるような措置が必要となるため、こうした対応がとれる

体制の整備も必要です。

4 女性活躍推進法の改正

もともと、時限立法として成立した女性活躍推進法ですが、未だその役割を終えたといえる状況にはないとし、引き続き女性の職業生活における活躍を推進するための取組みを継続するため、今回の改正で、その期限が10年間延長されました。

そして、女性活躍推進法に関しては、単にその期間が延長されただけでなく、以下で解説する通り、他にも様々な改正が行われています。

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の適用拡大等

(1) 現行の情報公表項目

現行の女性活躍推進法では、常時使用する労働者の数が301人以上の会社に対し、女性の活躍に関する情報公表を義務付けています。具体的には図表7のA、B、Cの3項目が対象です。

また、常時使用する労働者の数が101人以上300人以下については、図表7の合計

図表7 女性の活躍に関する情報公表の対象

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する実績
A 以下の8項目から1項目選択
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
② 男女別の採用における競争倍率
③ 労働者に占める女性労働者の割合
④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑤ 管理職に占める女性労働者の割合
⑥ 役員に占める女性の割合
⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績
⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績
B 男女の賃金の差異

16項目のうち、任意の1項目の公表が必要となります。

(2) 改正による適用拡大と情報公表項目の追加

今回の改正で、上記のうち、「B 男女の賃金の差異」の情報について、101人以上300人以下の企業においても、その公表が義務化されます。

これに加えて、常時使用する労働者の数が301人以上の会社、101人以上300人以下の会社のいずれにおいても、現行では選択項目とされている「管理職に占める女性労働者の割合」について、今回の改正により、常時使用する労働者の数が101人以上の会社では、情報公表が必須化されます。

以上の内容をまとめると、今回の改正によって、常時使用する労働者の数が301人以上の会社に関しては、これまで3項目で良かった情報項目の数が4項目に、常時使用する労働者の数が101人以上300人以下の会社に関しては、1項目から3項目に増加することになります(図表8)。

② 職場における女性の健康支援の推進

今回の法改正では、その基本原則に「女

「職業生活と家庭生活との両立」に資する雇用環境の整備に関する実績
C 以下の7項目から1項目選択
① 男女の平均継続勤務年数の差異
② 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
③ 男女別の育児休業取得率
④ 労働者の1月当たりの平均残業時間
⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間
⑥ 有給休暇取得率
⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意」することが定められました。

ただし、今回の法改正の検討が行われていた労働政策審議会の報告では、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることから、状況把握・課題分析や数値目標の設定の対象としては馴染まないともされました。

そのため、今回の改正で、女性の健康支援について、会社側に何か義務を課すということはありませんが、今後は、行政側で「事業主行動計画策定指針に新たに「女性の健康課題に係る取組例」を示す」、「職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組、休暇制度の充実、女性の健康課題を相談しやすい体制づくり等の取組の具体例を示す」といったことが行われる予定です。

③ プラチナえるぼし認定の条件に就活等セクハラ対策の情報公表が追加

②で見た通り、今回、男女雇用機会均等法の改正により、就活等セクハラの実務上の措置の実施が義務化されます。これ

と併せて、プラチナえるぼし認定の条件に、就活等セクハラ対策に関する措置に関する情報を公表していることが追加されます。

④ 女性活躍推進法の改正に向けた企業の対応実務

まず、情報公表に関しては、改正によって公表項目が追加された企業に関しては、追加された項目に関する情報を公表できる体制を整えていく必要があります。

一方、女性の健康支援の推進に関しては、現状、会社に何か義務を課すというものではないため、具体的な対応は、指針等が公表された後でも問題ないかと思われます。ただ、これを機に、女性従業員向けに会社内で、健康と職業生活で何か困ったことがないかを匿名のアンケート等を使ってヒアリングし、対応を行うことは検討してみてもよいかもしれません。

プラチナえるぼし認定の要件追加については、そもそも就活等セクハラ対策が企業の義務とされるため、そちらで対策を行っていれば基本的に問題はないと思われます。

図表 8 法改正後の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する実績	「職業生活と家庭生活との両立」に資する雇用環境の整備に関する実績
<p>A 以下の7項目から1項目選択</p> <p>① 採用した労働者に占める女性労働者の割合</p> <p>② 男女別の採用における競争倍率</p> <p>③ 労働者に占める女性労働者の割合</p> <p>④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</p> <p>⑤ 役員に占める女性の割合</p> <p>⑥ 男女別の職種または雇用形態の転換実績</p> <p>⑦ 男女別の再雇用または中途採用の実績</p>	<p>C 以下の7項目から1項目選択</p> <p>① 男女の平均継続勤務年数の差異</p> <p>② 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</p> <p>③ 男女別の育児休業取得率</p> <p>④ 労働者の1月当たりの平均残業時間</p> <p>⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間</p> <p>⑥ 有給休暇取得率</p> <p>⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</p>
<p>B 男女の賃金の差異</p>	
<p>D 管理職に占める女性労働者の割合</p>	
<p>規模ごとの必要な情報公表の項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 常時301人以上の会社：A, B, C, Dの合計4項目 ● 常時101人以上300人以下の会社：A, Cの14項目から1つとB, Dの合計3項目 	

5 労働安全衛生法の改正

令和7年の通常国会で改正が行われた労働安全衛生法ですが、その改正項目は多岐にわたるうえに、一部の企業のみに影響のある改正というものも少なくありません。そのため、本項では企業の労務に影響の大きいものや多くの企業に影響が出る改正を中心に、その改正内容を見ていきます。

① 50人未満の事業場のストレスチェック義務化

(1) 改正の概要

現行の労働安全衛生法では50人以上の事業場にて、ストレスチェックの実施が義務化されている一方、50人未満の事業場に関しては特例で「当分の間」は努力義務とされていました。しかし、今回の改正で50人未満の特例は廃止されます。つまり、すべての事業場で義務化されるということです。

ただし、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務については、負担軽減の観点から一般定期健康診断と同様、50人未満の事業場には課されません。

なお、現行法において努力義務とされているストレスチェック実施後の集団分析の実施および職場環境の改善については、事業場の労働者の人数にかかわらず、義務化は時期尚早との判断により、今回は変更ありません。

事業場の規模	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人未満の事業場	努力義務→義務	努力義務
50人以上の事業場	義務	努力義務

(2) 企業の対応実務

今回の労働安全衛生法の改正で最も影響が大きいのが、ストレスチェックの企業規模の要件の廃止です。ただ、これまで本制度の対象となつてこなかった会社からすると、「ストレスチェック」の名前は知っていても細かい内容までは知らないという方も多いと思われます。そのため、改めて、[図表9](#)に本制度のことをまとめておきます。

[図表9](#)の通り、ストレスチェックの実施者となることができるのは、医師や保健師など、厚生労働省が定める有資格者のみに限定されます。そのため、産業医などストレスチェックの実施者に当てがある場合はよいですが、ない場合は改正法が施行される前に、医師や看護師、その他外部の委託業者など実施者の目処をつけ、その実施体制を整える必要があります。

また、ストレスチェックの対象となる労働者は、常時使用する労働者とありますが、こちらはいわゆる正社員のほか、正社員と比較して所定労働時間が4分の3以上の労働者や、1年以上使用される予定のある契約社員も含まれるといったように、定期健康診断の対象となる労働者と同じとなっています。

そして、特に注意が必要な点として、会社は労働者の同意がない限り、個々の労働者のストレスチェックの結果を見ることはできないという点です。ただ、その一方で、ストレスチェック全体の結果を集団分析することは可能であるうえ、そもそもこちらについては会社の努力義務ともされていますので、業務や安全衛生の改善にあたってはこちらの集団分析を利用することが基本となります。

図表9 ストレスチェック

ストレスチェックを行う目的	<ul style="list-style-type: none"> ●一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止） ●労働者自身のストレスへの気付きを促す ●ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる
ストレスチェックの実施頻度	1年以内に1回、定期
対象となる労働者	常時使用する労働者
ストレスチェックの実施者	医師と保健師，厚労省の研修を受けた看護師および精神保健福祉士，公認心理師
ストレスチェックの結果の通知	ストレスチェックの実施者が，結果を労働者に通知する。一方，実施者は，労働者の同意がない限り，個々の労働者の結果を会社に通知してはならない
面接指導	心理的な負担が高いとし，面接指導が必要であると医師，保健師等が認めた労働者に対して，会社はその者の申出により医師による面接指導を行わせる必要がある

② 高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化

今回の改正で，事業者に対し，高年齢労働者の労働災害防止対策が努力義務化されました。また，これに併せて，今後は指針の公表と，当該指針による厚生労働大臣による必要な指導や援助が行えるようになる予定です。

努力義務であるため，具体的な対応は，指針が公表された後でも問題ないかと思われませんが，人手不足により，会社の人事業務における高年齢労働者の重要性は高まる一方であることや，高年齢労働者をなるべく長い期間，戦力として活用していくためにも，努力義務として高をくくるのではなく，きちんと対応を行っていききたいところです。

例えば，腰に負担のかかる作業に関しては作業台の高さを調整する，つまりいたら危ないようなちょっとした段差に関してはこれを解消する，薄暗くて手元や足下が見づらいところをもっと明るくするといった対応がこれに当たりますが，こうした対応は高年齢労働者だけでなく，現役世代の労働者の働きやすさにも直結するため，積極的に対応を行っていくべきでしょう。

③ その他，労働安全衛生法の改正

(1) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

安全衛生に関してはこれまで，労働者のみならず，労働者と同じ場所で就業する個人事業者等による災害の防止を図るため，様々な対策が講じられてきましたが，それらは主に省令の改正やガイドラインの創設によって行われてきました。

しかし，今回の法改正により，こうした措置が法定化されたため，以下で改正の概要について見ていきます。

① 個人事業者等の定義

労働安全衛生法における保護対象や義務の主体となる個人事業者とは，「事業を行う者で，労働者を使用しないもの」とされました。加えて，中小事業の事業主や役員についても，個人事業者や労働者と類似の作業を行う実態にあることを踏まえ，個人事業者と同様に，労働安全衛生法における保護対象や義務の主体として位置付けられます。

なお，建設現場などで多い，複数の事業

者が同一の場所において作業を行う事業場（混在作業）による労働災害防止を図る際には、混在作業に従事する作業者の属性にかかわらず、措置の対象とする必要があるとし、労働者や事業を行う者（個人事業者や法人の代表者、役員）など、当該作業に従事するすべての作業者をまとめて「作業従事者」と定義し、改正法ではその保護対象や義務の主体として位置付けられます。

② 個人事業者等自身による措置

労働安全衛生法4条では労働者の責務として「労働災害を防止するため必要な事項を守ること」等が規定されています。要するに、事業者で使用される労働者自身にも労災防止のために守らなければならないこと、というのはあるわけです。

これは、今回、保護の対象となった個人事業者等についても同様で、「事業者その他関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に関して協力するよう努めること」や「事業者が講ずる危険又は健康障害を防止する措置に応じて必要な事項を守ること」、「機械等の安全確保」や「安全衛生教育」などについては、個人事業者等自身にもその責務が課されます。

③ 注文者等の明確化

現行法では、「建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。」という規定があります。本規定は建設工事以外の注文者にも広く適用される規定でしたが、それが十分認識されていなかったため、今回の改正で「仕事を他人に請け負わせる者一般」が対象になるものであることがより明確化されます。

加えて、元方事業者（仕事の一部を請負人に請け負わせる者。請負構造が多重の場合、最も先次の請負契約における注文者）や特定元方事業者（元方事業者のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業を行う者）といった注文者に対しては、現行法でその責務とされている化学物質やフォークリフトなど、特定の業務特有の事情に応じた措置の実施、労働安全衛生法令に関連する違法な指示の禁止などが定められていますが、今回の改正で、個人事業者を含む作業従事者がその対象として拡充されます。

④ 作業従事者による労働基準監督署等への申告

今回の改正にて、個人事業者を含む作業従事者が請け負った作業等に関し、労働安全衛生関係法令に違反する事実がある場合については、作業従事者は労働基準監督署等に対して申告し、是正のため適切な措置をとるように求めることができるとされました。ただし、そうした仕組みの詳細や整備については、まだ詳細までは決まっておらず、今後の行政の動きを待つ必要があります。

なお、事業者等については、作業従事者が上記の申告をしたことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないとされます。

⑤ 作業従事者の業務上災害の報告制度

今回の改正で、作業従事者が業務上の災害に遭った際、厚生労働大臣がこれを調査することが可能とされる一方で、調査に必要な場合、事業者や作業従事者に対し報告を求めることが可能となります。

こちらは、通常の労働災害では、労働者死傷病報告という報告制度がある一方で、個人事業者等の業務上災害についてはそうした災害を網羅的に把握する仕組みがない

ことに鑑みたものです。

本制度は労働者死傷病報告制度に近い制度となることから、今回の法改正を検討していた労働政策審議会の報告、および本稿執筆時点で募集が行われているパブリックコメント用の概要にて明らかになっています。

具体的には、作業従事者が業務上の災害により4日以上以上の休業をした場合は、特定注文者（業務災害に遭った個人事業者に仕事を請け負わせ、自らも個人事業者と同じ場所で仕事を行う事業者）もしくは災害発生場所管理事業者（業務災害発生時に個人事業者が仕事の作業を行っていた場所を管理する事業者であって、その労働者が、当該場所で仕事の作業を行うもの。なお、災害発生場所管理事業者が義務を負うのは、当該業務災害の発生場所に、特定注文者に当たる者が存在しない場合のみ）に対し、労働基準監督署への業務上災害についての報告が義務付けられる予定です。

(2) 化学物質による健康障害防止対策等の推進

現行法では、化学物質の譲渡等を行う場合、その実施者には、その危険性や有害性情報を通知する努力義務が課されています。

今回の改正で、この努力義務は、義務に引き上げられ、違反には罰則も設けられます。

一方で、通知する化学物質の成分名が営業秘密である場合、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知が認められますが、代替が認められる対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等については対象とはなりません。

(3) 機械等による労働災害の防止の促進等

今回の改正で、技能講習の登録機関や、特定自主検査の検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件が強化されるほか、検査基準への遵守義務が課されるといった改正が行われます。

(4) 企業の対応実務

(1) から (3) の改正内容については、対象となる会社の範囲が限られるため、まったく関係ないという会社も多いかと思われます。ただ、特に (3) については、違反すると登録の取消しや業務の停止の対象となる場合もありますし、何より労働者の安全衛生のためにも、対象となる会社に関しては、施行日までにと考えず、早めの対応を行いたいところです。

【執筆者略歴】川嶋 英明（かわしま ひであき）

社会保険労務士。社会保険労務士川嶋事務所所長。
就業規則作成変更・労務相談を中心に社労士業務を行う傍ら、社員とその家族が幸せになれる「いい会社」を支援するためのコンサルタントとしても活動。著書に『高齢労働者の労務管理と戦略的活用法』、『定年後再雇用者の同一労働同一賃金と70歳雇用等への対応実務』、『就業規則作成・書換のテクニク』（日本法令）。

著者 社会保険労務士川嶋事務所
社会保険労務士 川嶋 英明
ビジネスガイド 2025年 10月号より