

人事労務管理相談室

02

2026

2026年2月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



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

◆36協定の締結に特別条項を盛り込む際の注意点

◆厚生労働省が提供する事業主・労働者向けのお役立ち動画

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す。

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になります。

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。

36協定の締結に特別条項を盛り込む際の注意点

年度末に向け、「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下、「36協定」という)の締結を進める企業も多いかと思います。そこで今回は、36協定に特別条項を設け、運用する際に注意すべき点を取り上げます。

締結時に気をつけたい項目

36協定を締結したときは、その内容を遵守する必要がありますが、特別条項を盛り込み、実際に運用するときも同様です。そのため、締結時に内容を検討することが求められ、特に気をつけたい項目として、「限度時間を超えて労働させる場合における手続き」(以下、「限度時間手続き」という)と「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」(以下、「健康福祉確保措置」という)の2つがあります。

① 限度時間手続き

特別条項を適用するときには、事前に手続きを定めておく必要があります。その手続き方法は任意ですが、例えば「過半数代表者への申し入れ」の場合は、会社が従業員の過半数代表者へ事前に書面等で申し入れます。

さらには、申し入れを行ったことの記録を残しておく必要があります。

② 健康福祉確保措置

過重労働による心身の疲弊や健康障害を防ぐために、健康福祉確保措置として定められた

10の措置の中から1つ以上を選択し、その具体的な内容を36協定届に記載します。例えば、「心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること」を選択した場合、この窓口を設置することが必要です。そのため、窓口が設置されていることを従業員に周知し、効果的に機能するようにしていくことが求められます。

特別条項に係る記録と保存

36協定届は労働基準監督署に届け出る必要がありますが、特別条項を適用する場合に、届出や報告をする必要はありません。

ただし、特別条項を適用する際の記録と健康福祉確保措置の実施状況の記録を作成し、保存する必要があります。そのため、例えば健康福祉確保措置として相談窓口を設置した場合には、窓口を設置するとともに、従業員に周知した旨の記録を保存し、36協定の有効期間中に受け付けた相談件数の記録も併せて保存することが求められます。

また、健康福祉確保措置を実施した場合は、その記録を36協定の有効期間中と期間の満了後3年間の保存義務があります。

特別条項を盛り込むということは、延長できる時間の限度時間を超えて従業員を働かせる可能性があることを意味します。36協定に盛り込んで締結すること自体は差し支えありませんが、適用する際には、従業員の心身に十分な配慮が求められます。

厚生労働省が提供する 事業主・労働者向けのお役立ち動画

厚生労働省では、事業主向けに法令改正の内容や、事業主や労働者が知っておくべき労務管理や社会保険制度の内容を解説したリーフレットを作成し、公開しています。近年はリーフレットのみでなく解説動画の公開も多く見かけるようになりました。そこで、以下では3つの動画を紹介します。

育児休業等給付に関する動画

2025年4月1日に雇用保険の育児休業等給付の中に、出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金が新設されました。

これらの給付金の受給を検討するときには、支給要件や受給するための手続きが複雑になっており、事業主も労働者も制度を理解して、申請することが重要になります。

そのような背景もあり、厚生労働省は、「給付金の紹介動画」と「給付金の制度利用ガイド(デジタルパンフレット)」を公開し、特に労働者側の理解が進むように支援しています。

ハラスメントに関する動画

ハラスメントに関しては、厚生労働省が「あかるい職場応援団」というサイトを開設し、様々なコンテンツを公開しています。

この「あかるい職場応援団」には、ハラスメント対策研修の動画があり、例えば事業主向けの職場におけるハラスメント対策、相談窓口担当者向けの職場におけるハラスメント対策、カスタマーハラスメント対策、就活ハラスメント対策が公開されています。

このうち、今後施行されることが決まっているカスタマーハラスメント対策の義務化については、現在「スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメント対策について」という業種別の動画も公開されています。

メンタルヘルスに関する動画

働く人のメンタルヘルスに関しても、厚生労働省が「こころの耳」というサイトを開設しています。サイトの中には、職場のメンタルヘルスに関する様々なテーマを短時間で学ぶことができる動画が公開されています。

内容は、セルフケア、家族によるケア、同僚によるケア、職場のメンタルヘルス対策、ストレスチェックに分かれています。

今回とり上げた動画はこちらから、ご覧ください。

育児休業等給付
に関する動画



ハラスメント
に関する動画※



メンタルヘルス
に関する動画



※スクロールすると、ハラスメント対策研修の動画があります。

従業員にリーフレットを配布するだけでは、実際に目を通さなかったり、内容を十分に理解していなかったりすることも多くあるかもしれません。今回紹介した動画等をうまく活用していきたいものです。