



令和 8 (2026) 年 10 月 1 日から施行される、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化について、7 月号ではカスタマーハラスメント対策について解説しましたが、8 月号では**求職者等に対するセクシュアルハラスメント(求職者等セクハラ)対策**を取り上げます。

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①性的な言動により②求職者等による③求職活動等が阻害されるものをいいます。

①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、以下のような言動が該当します。

- ◆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
- ◆性的な関係を強要すること
- ◆必要なく身体に触れること など

■求職者等に対するハラスメント対策を講じなければならないのは、すべての事業主です。(業種・規模問わない)

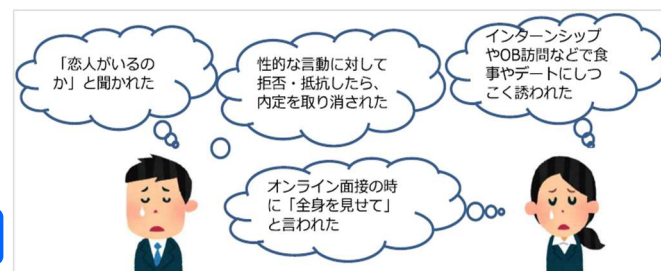
■「事業主が雇用する労働者」による～とありますが、事業主および法人の役員についても、労働者と同様の対応を行うように努めることが望ましいとされています。

②求職者等とは

- ◆求職者(企業の求人に応募する者)
- ◆就職説明会、OB・OG訪問中の学生
- ◆インターンシップへの参加者
- ◆教育実習生、看護実習生 等

③求職活動等とは

- ◆企業の採用面接への参加
- ◆企業の就職説明会への参加
- ◆OB・OG訪問
- ◆インターンシップへの参加
- ◆教育実習生、看護実習生等の実習の受講
- ◆SNS等のオンラインを介したやり取り 等



求職者等セクハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の①～⑪の措置を必ず講じなければなりません。

◆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。

◇就業規則等において、求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を規定し、労働者に周知する。

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。

◇就業規則等において、求職者等セクハラを行った者に対する懲戒規定を設け、労働者に周知する。

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。

◇労働者に対して 面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いる SNS の種類の指定等の規則を作成し、労働者への研修等を実施する。

◇求職者に対して 面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等を用いて周知する。

◆相談体制の整備

④相談窓口をあらかじめ定め、求職者に周知する。

◇相談に対応する担当者をあらかじめ定める、外部機関に相談への対応を委託する等の措置を講じる。
◇求職者等に対して、ホームページやパンフレット等を用いて相談窓口を周知する。

⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする。

◇相談窓口担当者が相談を受けた場合、人事部門との連携を図ることができる体制を整える。
◇相談に対応するためのマニュアルを作成しておく。

◆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。

◇求職者等セクハラを行った者(行為者)と相談を行った求職者等の双方から事実確認する。
◇双方の主張に不一致があり、事実関係が十分に確認できない場合は第三者からも事実関係の聴取を行う。

⑦被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。

◇行為者と被害者を引き離すための対応を取る。
◇人事部門担当者が被害者からの相談に応じる等の措置を講じる。

⑧行為者に対する措置を適正に行う。

◇就業規則等の規定に基づき、懲戒その他の措置を講じる。行為者による謝罪を行う。

⑨再発防止に向けた措置を講ずる。

◇求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針及び行為者に対しては厳正に対処する旨の方針をホームページやパンフレット等を用いて周知し、労働者に対しては改めて研修を実施する。



◆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、求職者等に周知する。

◇プライバシー保護のためのマニュアルの作成や相談窓口担当者への研修を行う。
◇当該措置を講じていることをホームページやパンフレット等を用いて社内及び社外へ発信する。

⑪労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

◇求職者等セクハラに関する事実関係の確認等に協力したことを理由に、解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等に規定し、労働者に周知する。

お知らせ

《筆者：古谷野》

●夏季休暇

誠に勝手ながら**8月13日(木)～16日(日)**まで夏季休暇とさせていただきます。ご不便をお掛けしますが、よろしくお願い申し上げます。

●令和 8 年 8 月 1 日より育児休業等給付の申請手続きが見直しになります。

育児休業等給付の申請における事務取扱いが見直しになります。詳細は担当からご連絡いたします。

●令和 8 年 10 月 1 日より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)。

改正後のモデル労働条件通知書を準備しておりますのでご準備がお済みでない場合はお声掛けください。

●令和 8 年 10 月から国民年金保険料の育児免除制度が始まります!

国民年金第 1 号被保険者(20 歳以上 60 歳未満の自営業者、農業者、学生、無職の方)について、その子が 1 歳になるまでの期間に係る国民年金保険料の納付を免除される制度が開始になります。



企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町 2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

