



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 7 年 5 月

— コンパスの終業時間変更のお知らせ — (再掲)

この度、コンパスでは令和 7 年 4 月 1 日より終業時間（電話受付時間）を下記の通り、**17 時まで**とさせていただきますこととなりました。変更により、ご不便をおかけすることとなりますが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

変更前	変更後
8 : 3 0 ~ 1 7 : 3 0	8 : 3 0 ~ 1 7 : 0 0

【ハラスメント】令和 9 年度施行見込み：カスハラ防止措置義務化へ

令和 7 年 3 月 1 1 日、労働施策総合推進法等の一部を改正する法律案を閣議決定し、国会へ提出しました。今回提出した法案改正では、「ハラスメント対策の強化」、「女性活躍の推進」、「治療と仕事の両立支援」等の措置を講ずることとしています。そして、初めてカスハラ（カスタマーハラスメント）への対応を義務付ける内容となっております。

【カスタマーハラスメントとは…】

職場において行われる①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係る者の言動であって、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②社会通念上許容される範囲を超えたものにより③当該労働者の就業環境を害すること

① 顧客、取引先、施設の利用者その他の利害関係者が行うこと。

➡「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と考えられること。

➡「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、公共施設等が考えられること。

➡「利害関係者」は、顧客、取引先、施設利用者等例示しているものに限らず、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と考えられること。

② 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。

➡権利の濫用・逸脱にあ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が考えられること。

➡「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ついて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留意する必要があること。

→「社会通念上相当な範囲を超えた言動」の具体例。また、性的な言動等が含まれ得ること。

③ 労働者の就業環境が害されること。

→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。

参考：各種ハラスメントの法的位置づけ



セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法） ※セクハラ

- 【措置義務】第11条 … セクハラ等に対するその雇用する労働者の対応により労働者が不利益を受けたり、労働者の就業環境が害されたりすることのないよう、相談に適切に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置（義務）
- 【責務】第11条の2 … 従業員の関心・理解を深め、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮



パワーハラスメント（労働施策総合推進法） ※パワハラ

- 【措置義務】第30条の2 … パワハラにより労働者の就業環境が害されることがないよう、相談に適切に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置（義務）
- 【責務】第30条の3 … 従業員の関心・理解を深め、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮



育児休業等、妊娠・出産等に関するハラスメント（男女雇用機会均等法・育児介護休業法） ※マタハラ

- 【措置義務】妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業等につき、女性労働者の就業環境が害されることがないよう、相談に適切に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置（均等法第11条の3）
育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護につき、労働者の就業環境が害されることがないよう、相談に適切に対応するため必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置（育児介護休業法第25条）

現在、上記の通り各種ハラスメントに対応する対策法が定められており、事業主に対して必要な措置が義務付けられています。事業主が上記行為を行わないことはもちろんですが、従業員が他の従業員に対して上記の行為を行わないよう研修の実施などが求められています。

対策が不十分であった場合には、行為者への不法行為に基づく損害賠償だけではなく、会社や事業主に対して上記必要な措置を行わなかったことによる債務不履行（職場環境配慮義務違反）を根拠として責任を問われたり、民法715条に基づく使用者責任を根拠として損害の賠償を求められる可能性があります。

【参考】各種ハラスメントの情報が掲載されたサイト

[あかるい職場応援団 -職場のハラスメント\(パワハラ、セクハラ、マタハラ\)の予防・解決に向けたポータルサイト-](#)

[職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント | 厚生労働省](#)

人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

【概要】事業主が、求職者や従業員にとって「魅力ある職場」を創出するため、新たに**雇用管理制度や業務負担軽減機器等**（従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合従に、取組内容に応じた額を支給するものです。

【対象となる雇用管理制度】

本助成金における雇用管理制度とは、以下の5つを指します。

- ① 賃金規定制度 : 賃金規定及び賃金表を整備する取組
- ② 諸手当等制度 : 諸手当制度、退職金制度又は賞与制度を導入する取組
- ③ 人事評価制度 : 生産性向上に資する人事評価制度を導入する取組
- ④ 職場活性化制度 : メンター制度、従業員調査（エンゲージメントサーベイ）又は1on1 ミーティングを導入する取組
- ⑤ 健康づくり制度 : 人間ドックを導入する取組

【対象となる雇用環境整備措置】

本助成金における雇用環境整備の措置とは、雇用する対象労働者が直接作業していた行為について、業務負担軽減機器等を導入し、運用することにより、職場内の雇用環境の整備を行うことをいいます。

【助成金の注意点】

この助成金は、上記の雇用管理措置を実施したうえで、離職率の目標を達成すること※**評価時離職率が30%以下**となっている必要があります。よって、事業に費用を要した場合でも、一定期間経過後に離職率が上がってしまった場合には**支給対象外となります**。※離職率は、事業主単位（同一の事業主が設置する全ての雇用保険事業所）で算出するものであり、業務負担軽減機器等を導入していない事業所も計算に含まれます。

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数 (\ast 2)}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数 (\ast 1)}} \times 100$$

- (※1) 小数点第2位を四捨五入し、算出した値が100を超えた場合には、離職率100%とします。
 (※2) 離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数…定年退職、重責解雇、重責解雇に該当する離職による離職者、役員昇格及び労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者の資格を喪失した者、一部の雇用期間の満了により離職した者は含みません。
 なお、離職率の算出にあたっては、雇用保険データ上の「離職年月日」をもとに算出しますので、所定の期間の末日で離職した者は「所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」に含まれます。

○ 「**所定の期間**」は算出する離職率によって異なります。

- ・ **計画時離職率**…「**所定の期間**」が「雇用管理制度等整備計画の認定申請日の12か月前の属する月の初日から雇用管理制度等整備計画の認定申請日の属する月の前月までの期間」として算出した離職率
- ・ **評価時離職率**…「**所定の期間**」が「雇用管理制度等整備計画の期間の末日の翌日から起算して12か月経過する日までの期間」として算出した離職率

助成金の支給額

実施した雇用管理制度、雇用環境整備の措置ごとに、以下の金額が支給されます。

		助成額	上限額
A 雇用管理制度	a 賃金規定制度	40万円 (50万円)	80万円 (100万円)
	b 諸手当等制度		
	c 人事評価制度		
	d 職場活性化制度	20万円 (25万円)	
	e 健康づくり制度		
B 雇用環境整備		対象経費の1/2 (62.5/100)	150万円 (187.5万円)

※前年より、定型的なものも含め助成金申請業務全般に関しまして、個別に業務委託契約を締結させていただいております。

※助成金については、専従職員不在のため、業務の状況や申請業務の集中によりお受けできない場合がございますので予めご了承ください。