

改正労働施策総合推進法の施行によるハラスメントに関する法人諸規則の改正等について

（１）改正労働施策総合推進法（２０２６年１０月１日施行）により新たに二つのハラスメントについて対応が必要となった。

①カスタマー・ハラスメント

他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為により雇用する労働者の就業環境が害されること。事業主に対応方針の策定・相談体制の整備などの対応が義務付けられた。

②就活ハラスメント

本法人へ就職活動中やインターンシップ参加学生等に対する本法人教職員からのセクハラやパワハラのこと。事業主への就活中の学生等へのセクハラ対策が義務化された。

なお、指針において就活中の学生等へのパワハラについても事業主に対応方針の策定・相談体制の整備などの対応が望ましいとされている。

（２）対応方針

①カスタマー・ハラスメント（附属病院における「パシエントハラスメント」と一部重複。）

カスハラの特徴は、行為者と雇用関係にない法人に調査・懲戒権限がないところ、被害は瞬間的、繰り返し発生し、状況に応じた現場対応が必須。既存の調査型プロセスと相性が悪い。

併せて、法令が労働者の安全および就業環境を守ることを目的としていることから、本法人のカスハラ対応を「行為の認定と処罰」ではなく、「教職員の心身の保護」に焦点を絞る。

そのため、懲戒につながる事実認定を担う「ハラスメント調査委員会」の対象から除外し、かつ、一次対応を「事業所管部署と上長・管理職」で完結させる方針とする。

概要は以下の通り。

①カスハラの主たる相談窓口を現場の上長・管理職とし、相談室を後方支援に位置づける。

②ハラスメント調査委員会で扱わない。

（カスハラを調査委員会で扱うと、初動が遅れる、調査手法が限られ事実認定が困難、結果として「何もできない案件」が増える。）

③各部局では「カスタマー・ハラスメント対策共通マニュアル」を参考にあらかじめ想定される言動への対応手順や方針を整理し、内部で周知しておく。

（相談室は部局からの相談に対応する。法務相談（顧問弁護士への取次）は通常通り対応。）

②就活ハラスメント

就職活動中の学生等の求職者へのセクハラ対応の義務化に加え、厚労省の指針において求職者へのパワハラについても対象とすることが望ましいとされていることを踏まえパワハラも対象とし、対応の概要を以下の通りとする。

①既存のハラスメント相談窓口で受け付けることとし、明示する。

②相談窓口に寄せられた事案について、既存の事案と同様のプロセスで対応する。

※本学の学生が、就活中に外部企業等から受けたハラスメントや他大学・施設での実習中に実習先から受けたハラスメントは、今回定義した就活ハラには当たらない。
学生課キャリア支援室や教育推進課での対応となる。

(3) 具体的な手続き

以下の方針・規程等について、2026 年 10 月適用を目途として進める。

	基本方針制定	防止規程改正	ガイドライン改正
カスハラ	○	○	○
就活ハラ	○	○	○

※上記以外にもカスハラには部局向けの共通マニュアルを併せて作成する。

附属病院におけるカスハラ基本方針として、「パシエントハラスメントに対する基本方針」がすでに制定済み。

(補足) 附属病院でのカスハラの取り扱いについて

既存の「パシエントハラスメントに対する基本方針」等を優先する。

本資料に関するご質問先：

⇒ <https://forms.office.com/r/7chXY8vywN>

(参考 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(改正労働施策総合推進法)(令和 7(2025)年 6 月 11 日公布))

①カスタマーハラスメント防止措置を事業主に義務づけ

施行日：2026 年 10 月 1 日

概要：事業主の方針の明確化や相談体制の整備など、雇用管理上の措置を講ずる必要あり。

雇用管理上の措置の内容(指針より)

- ①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③カスハラに係る事後の迅速かつ適切な対応等
- ④実効性を確保するために必要なその抑止のための措置
(警察との連携や仮処分命令の申し立てなど)

刑事事件に該当する言動や、不法行為に該当するような言動を除いて、カスハラに該当するの判断に困る言動は多々あり、内部でどのような言動がカスハラにあたるのか共有し、研修を重ねていくことが重要。

②求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置を事業主に義務づけ

施行日：2026 年 10 月 1 日

概要：男女雇用機会均等法に規定されているセクハラ防止措置とは別に、就職活動中の学生をはじめとする求職者等に対するセクハラも、雇用管理上の措置が事業主に課される。

雇用管理上の措置の内容(指針より)

- ①OB・OG 訪問等の機会を含めて労働者が求職者等と面談等を行う際のルールをあらかじめ策定しておくこと
- ②求職者等の相談に応じられる窓口を求職者等へ周知すること
- ③セクハラ被害が生じた場合には被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪や相談対応等を行うこと、など