

カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

**労働施策総合推進法等の一部を改正する法律
(カスタマーハラスメント対策の強化) について**

三重労働局雇用環境・均等室

令和8年5月



カスタマーハラスメント対策の強化について

令和8年10月1日から

カスタマーハラスメント対策が義務化されます

事業主の皆さまは

改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

職場におけるカスタマーハラスメントの定義

職場におけるカスタマーハラスメントとは

以下の3つの要素をすべて満たすものを指します。

- ①顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の事業主の行う事業に関係を有する者が行う
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境が害されること

以下、「顧客等」といいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※「社会通念上許容される範囲を超えた言動」とは、社会通念に照らして、当該顧客等の言動が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指します。

- この判断に当たっては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当です。
- 「言動の内容」及び「手段や態様」に着目し、総合的に判断することが適当です。
- 「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でも該当し得ます。
- 社会通念上許容される範囲を超えるかどうかの判断に当たっては、事業主又は労働者の側の不適切な対応が当該言動の原因や背景となっている場合もあることにも留意する必要があります。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

職場におけるカスタマーハラスメントの定義

「言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの」の例

- **そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求**
 - 性的な要求、労働者のプライバシーに関わる要求
- **契約等により想定しているサービスを著しく超える要求**
 - 契約内容を著しく超えたサービス提供の要求
- **対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求**
 - 契約金額の著しい減額の要求
- **不当な損害賠償要求**
 - 商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求



「手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの」の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- **身体的な攻撃(暴行、傷害等)**
 - 殴る、蹴る、叩く等の暴行
 - 物を投げつけること
 - わざとぶつかること
 - つばを吐きかけること

● **精神的な攻撃**

- (脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等)
- 店舗の物を壊すことをほのめかす発言、SNS等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって労働者を脅すこと
- SNS等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等
- 労働者の人格を否定するような言動(相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を含む)
- 土下座の強要
- 盗撮や無断での撮影
- 労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関するいわゆる「アウティング」やいわゆる「カミングアウト」の強要・禁止

● **威圧的な言動**

- 大きな声で労働者や周囲を威圧
- 反社会的な言動

● **継続的、執拗な言動**

- 同様の質問の執拗な繰り返し
- 当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立て
- 同様の電子メール等の執拗な繰り返しの送りつけ

● **拘束的な行動**

- (不退去、居座り、監禁)
- 長時間に渡る居座り、電話での労働者の拘束



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメントの判断基準

現場で迷わないように、カスハラ判断基準を共有しておこう!

社内であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。その際、

- ①顧客等の言動に妥当性はあるか、
- ②社会通念に照らして、その手段・態様が許容される範囲である

という観点で判断することが考えられます。

※顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設(駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等)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を指します。

(今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。)

①顧客等の言動(主張、要求)の内容に妥当性はあるか

顧客等の主張について、まずは事実関係を確認し、自社に過失がないか、根拠のある要求がなされているかを確認し、顧客等の主張が妥当かどうか判断します。

(例)顧客が購入した商品に瑕疵がある場合、謝罪とともに商品の交換・返金に応じることは妥当ですが、自社の過失、商品の瑕疵などがなければ、顧客の要求には正当な理由がないと考えられます。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメントの判断基準

② 社会通念に照らして、その手段・態様が許容される範囲か

顧客等の言動の妥当性の確認と併せて、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして許容される範囲であるかを確認します。

(例)長時間に及ぶクレームは、業務の遂行に支障が生じるといふ観点から社会通念上妥当性を欠く場合が多いと考えられます。また、顧客等の要求内容に妥当性がある場合であっても、その言動が暴力的・威圧的・継続的・拘束的である場合は、社会通念上許容される範囲を超えていると考えられ、カスタマーハラスメントに該当し得ます。



- 殴る・蹴るといった暴力行為は、カスハラであることはもちろん、犯罪に該当します。
- カスハラかどうかに関わらず、顧客等からの言動で労働者の就業環境が不快なものとなり、就業に支障が生じるようであれば、企業として対策を講じましょう。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

労働者への周知と、事後の迅速・適切な対応がカギ! 下線部分はカスタマーハラスメント対策独自の措置です!

事業主の方針等の明確化、労働者への周知・啓発

- ①カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
→①の方針を店内にポスター等で掲示し、顧客へ周知することも有効!
- ②カスハラの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する

相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
※相談に対応する担当者として労働者の上司にあたる管理監督者等を定めることも考えられます。
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする
※相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮する
※現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、カスハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする
→放置することで就業環境が悪化することを防ぐことが重要!



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する

- ・ 管理監督者等がその場で事実関係を確認したり、相談窓口の担当者、関係部門又は専門の委員会等が、相談者から事実関係を確認したりします。

※行為者が他社の労働者の場合は、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれます。

⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う

- ・ 管理監督者等が被害者に代わって対応したり、被害者と行為者を引き離したりします。

⑦ 再発防止に向けた措置を講ずる

- ・ あらためて①の方針や②の対処の内容を周知したり、カスハラの原因・背景となった商品・サービス・接客等の問題がある場合にはその改善を図ります。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

対応の実効性を確保するために必要なカスタハラへの抑止のための措置

- ⑧ 特に悪質と考えられるカスタハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する。
- ⑩ 相談したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知する。



カスタマーハラスメント対策ポスター
スライド14番に掲載のQRコード
「あかるい職場応援団」サイトからダウンロードできます



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策（努力義務）

他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

- 事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるカスタマーハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、次の措置を講ずるよう努めなければならない。
 - ① 事業主は、他の事業主からの協力の求めに応ずるように努めなければならない。
また、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。
 - ② 事業主は、他の事業主からの協力の求めに応じて、労働者へ事実関係の確認等を行うに当たっては、これに協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。
事実関係の確認により、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、事業主は、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ける規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましい。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策（望ましい取組）

事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、カスタマーハラスメントを防止するため、次の取組を行うことが望ましいです。

- ◆ カスタマーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・ 労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るための研修等
 - ・ 労働者が顧客等への理解を深めるための必要な取組
- ◆ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること
- ◆ 業種・業態等の状況に応じた必要な取組を進めること
- ◆ 他の事業主が雇用する労働者に対してカスタマーハラスメントを行ってほしくない旨の方針を示すこと



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策（望ましい取組）

自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し 行うことが望ましい取組の内容

- ◆ カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、個人事業主等）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すこと
 - ◆ これらの者からカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること
- ※例えば、小売店において、商品のメーカーに雇用されている労働者（当該小売店に雇用されている労働者ではない）が商品販売のために勤務している場合などが該当します。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメントに発展させないために

カスタマーハラスメント対策は業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることが重要です! 初期段階での適切な対応も重要です!



発展させないためのステップ

対象を明確にして謝罪する

STEP
1

- 対象を明確にした上で(例:不快感を抱かせたことに対して)限定的に謝罪する。
- 正確に状況が把握できていない段階では、非を認めた発言はせず、事実確認をして社内で非があったと判断をしたときには、過失の程度に応じた謝罪をする。

状況を正確に把握する

STEP
2

- 顧客等が主張する内容を正確に把握する。反論はせずまずはひと通り事情を確認する。
- 不明確な点や不足情報があれば追加で確認し、勘違いがあれば正しい情報を提供する。

現場監督者(一次相談対応者)または相談窓口の情報共有する

STEP
3

- 顧客等から確認した情報は、現場監督者または相談窓口対応者に共有する。
- 正確かつ迅速に状況を把握するため、現場対応者はできるだけ事実関係を時系列で整理して報告する。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマー・ハラスメントに発展させないために

発展させないための対応

現場 での対応

- 場所を変え、**複数で対応**する。
- 相手が感情的になっていても、**丁寧な話し方**で冷静に対応する。
- 詳細に情報を確認し、**メモを取って**要点を確認する。
- **議論は避け**、問題を解決しようとする前向きな姿勢を見せる。
- その場しのぎの回答はしない。
- 後で確認して回答するなど**冷却期間**を設ける。



電話 での対応

- 苦情専用電話を設置し、**録音**が出来るようにしておく。
 - 第一受信者が責任を持ち、問い合わせ**案件のたらい回し**をしない。
 - メモを取りながら話を聞き、**復唱**して確認する。
 - 即時回答できない内容については、**事実を確認**してから**追って返事**をする。
- ※録音等に当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。



顧客訪問 による対応

- 冷静になりにくい**夜間や早朝の訪問**は避ける。
- 喫茶店など周囲から話を聞かれる場所や決められた場所以外には行かない。
- あらかじめ問い合わせ内容への**対応方針**を決めておく。
- できるだけ**複数で訪問**する。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

カスハラ対策が、職場環境の向上につながる!

取組を進める企業からの「声」

- 複数名で状況を把握できるようになり、迷惑行為を迅速に確認し、対応できるようになりました。
- 対応方法を明示することで労働者が働きやすくなりました。
- 顧客対応のノウハウが整理でき、経験を培うことができました。
- 顧客対応に関連する訓練、研修の受講後は、落ち着いて対応ができるようになりました。



労働者への影響

- 職場環境が明るくなり、労働者から笑顔が出るようになりました。
- 会社としてカスタマーハラスメントに対する姿勢を示したことで労働者の安心感が生まれました。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう

カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

労働者を守ることを行動で示し、職場環境が向上!

その他、労働者を守ることを行動で示す大事さを会社組織として再認識できる、人材の確保が難しい中、カスタマーハラスメント対策等により職場環境をよくすることで被害者を減らすことにつながるといった声も寄せられています。

企業においては、カスタマーハラスメント対策を進めることで、前向きな効果が期待でき、カスタマーハラスメント対策に取り組む意義は大きいと考えられます。



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう



ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



NO ハラスメント 裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

悩んでいる方
管理職の方
人事担当の方

ハラスメントを知る
動画で知る
対策で知る
ダウンロードコーナー
よくあるお悩み(Q&A)
外国人の方へ
For foreigners

ハラスメント対策
研修動画を
オンデマンドで配信
職場におけるハラスメント対策に、ぜひ活用ください

ハラスメントを受けて悩んでいる方
ハラスメントと書かれた管理職の方
ハラスメント対策の実施 人事担当の方

ハラスメントの
基本を知る
ハラスメントの定義や基本情報をご紹介します
もっと知る

セクハラ
妊娠出産、
育児介護ハラ
パワハラ
カスハラ
求職者セクハラ



ご清聴ありがとうございました。

カスタマーハラスメント防止対策
に関するご相談は

三重労働局雇用環境・均等室 へ

三重労働局雇用環境・均等室

〒514-8524 津市島崎町327-2津第二地方合同庁舎

電話：059-226-2318

