



トピックス



カスハラ防止の義務化に関する改正法が公布

カスタマーハラスメント防止を企業に義務付ける等の改正内容が盛り込まれた労働施策総合推進法等の改正法案が2025年6月11日に公布されました。

【主な内容】

カスタマーハラスメント防止措置の義務化（公布から1年6か月以内）

男女の賃金差異・女性管理職比率の情報公表義務が労働者301人以上 → 101人以上へ拡大
(2026年4月1日から)

カスハラ防止の施行日はまだ確定していませんが、男女の賃金差異等の公表は来年の4月からとなりますので、自社が対象となるかどうか確認しておきましょう。

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案の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント(※)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、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関係を有す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社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

人事・労務

「給与の振込手数料を従業員に負担させることはできるか？」

Q：給与の支払いを銀行振込で行う場合、振込手数料を差し引いて（従業員に負担させる）振り込んでも良いのか？

A：振込手数料を差し引いて給与を振り込むことは、賃金の全額払いの原則に基づき、できないものと考えられます。

解 説

■賃金の全額払いの原則

労働基準法は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」と定めています。しかしながら、この賃金の全額払いの原則に対して二つの例外を認めています。

例外1）法令に別段の定めがある場合

例外2）当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合

上記の2つの例外の場合には、賃金の一部を控除して支払うことができます。

「法令に別段の定めがある場合」とは、税金（所得税や住民税）や社会保険料等（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、雇用保険料など）です。

「書面による協定がある場合」とは、会社独自の「社宅家賃、親睦会費や互助会費、会社積立金、労働組合費、団体扱いの生命保険料、財形貯蓄制度の積立金、従業員持株拠出金など」です。

■銀行振込における手数料

給料の銀行振込における手数料を給与から差し引くことは、上記の二つの例外に該当するかどうかをみていくにあたり、まず、振込手数料の控除は「法令に別段の定め」（給料から引いても良いという法律）はありません。また、「書面による協定」により控除できるかという点、この場合も無制限に認められるわけではなく、本来賃金を支払う使用者（会社）が負担すべく経費である振込手数料の控除は、事理明白なものと見ることはできず、つまりは振込手数料を差し引くことはできないものとするべきです。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F
TEL：082-293-8102 FAX：082-293-8104
E-mail：info@jinji-fuku.jp URL：http://www.jinji.fuku.jp

