

## 1. 東京都カスタマー・ハラスメント防止条例について

現在、セクシャルハラスメント防止に関して「改正男女雇用機会均等法」、パワーハラスメント防止に関しては「労働施策総合推進法」に謳われているところです。また、令和2年厚生労働省告示第5号指針によりカスタマー・ハラスメント対策の強化が急務という点から、「カスタマー・ハラスメント対策企業マニュアル」が策定され、厚生労働省ホームページに掲載・ダウンロードすることが可能になっています。そして東京都は同ハラスメントに関し、「公正で持続可能な社会の実現」を目指すこととして「条例」を制定しました(令和7年4月1日施行)。「条例」という位置づけで罰則はないものの、行為によっては、傷害罪、強要罪、名誉棄損罪などの犯罪に発展する可能性もあることから、条例に基づき策定された指針(ガイドライン)から一部抜粋・ご紹介したいと思います。同ハラスメントの定義は、「①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものをいう。」とし、迷惑行為の例として挙げられているものは暴行、脅迫その他の違法な行為又は正当な理由がない過度な要求、暴言その他の不当な行為としてしています。インターネット上でのハラスメントも禁止されており、就業者としての対象は従業員のみではなく個人事業主・フリーランス・インターンシップ生など幅広い範囲であることを確認することができます。

企業としてどのような対応をすべきか、「就業者の安全の確保」「就業者の精神面及び身体面への配慮」「就業者への教育・研修等」がありますが、第一にカスタマー・ハラスメント対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知をすることとしています。最近コンビニなどでも店舗内に広告が掲示され見る機会が増えたように思いますが、新年度目前となる今、就業規則の見直し・次年度の社内研修などを計画の一つに取り入れてみてはいかがでしょうか。

(参考:東京都 TOKYO はたらくネット・厚生労働省職場におけるハラスメントの防止のために)

## 2. 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第14号)の施行により、令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変わります。高年齢雇用継続給付とは、60歳到達時等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

■対象者: 60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日)が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

### ■支給率

【令和7年3月31日以前の方】①61%以下…各月に支払われた賃金額の15% ②各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満…各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率 ③75%以上…不支給

【令和7年4月1日以降の方】①64%以下…各月に支払われた賃金額の10% ②各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満…各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、

賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率③75%以上…不支給

手続きについてご不明な点がございましたら社会保険労務士までお問い合わせください。

### ● 編集後記 ●

ふるさと納税の体験型返礼品で、木目込み人形作りに挑戦しました。選んだのは大好きなパンダ。先生の丁寧な指導のもとで本格的に取り組みましたが、細かな作業が多く、想像以上に大変！それでも無心で手を動かし、少しずつ形になっていく過程はとても充実感がありました。完成したパンダは愛着がひとしおで、今では自宅のリビングの主演です。挑戦することで得られる達成感や楽しさを、改めて感じる貴重な体験でした。(秋山)



あおぞら人事・労務サポート  
 特定社会保険労務士  
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)  
 三鷹市下連雀 3-38-4  
 三鷹産業プラザ 307  
 TEL:0422-24-8625  
 FAX:0422-24-8605  
 E-mail: info@aozora-sr.com  
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士(武蔵野統括支部)  
 メンバー: 秋山・隅谷・安部・酒井・福岡・奥山