

多様化するハラスメントの実務対応と注意点

ハラスメントは、社内の人間関係だけにとどまりません。顧客等からの過度な要求、理不尽な嫌がらせに該当する「カスハラ」や、採用選考時における「就活ハラ」等、これらのハラスメント行為は様々な要素が絡み合う傾向にあります。企業に対して、「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」等の法律で、ハラスメント防止措置が義務付けられており、令和8年10月1日からは、カスハラ防止対策、就活セクハラ防止対策についても、法改正により義務化となります。

(1) 多様化するハラスメント

ハラスメントの種類は、今や50種類以上あるとも言われています。これは社会の「多様性を認めよう」「個人の尊厳を守ろう」という意識の表れである一方、過剰に「ハラスメントだ」と主張する「ハラハラ（ハラスメント・ハラスメント）」という逆ハラスメントも増加しています。職場でハラスメントを防ぐには、防止対策に取り組むことは勿論、お互いを尊重し合える風通しの良い組織風土（心理的安全性）を整えることが、これまで以上に求められる時勢となっています。

(2) 職場におけるハラスメントの主な種類

①パワーハラスメント（パワハラ）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為をいいます。

②セクシュアルハラスメント（セクハラ）

相手の意に反する「性的な言動」により、不利益を受けたり、就業環境が害されたりする行為をいいます。

③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ・パタハラ 介護ハラスメント）

妊娠、出産、育児、介護などの制度を利用することに対し、上司や同僚が嫌がらせをしたり、利用を阻害したりする行為をいいます。

(3) 事業主が講ずべき措置

ステップ1：事業主の方針の明確化と周知

○方針の明確化：ハラスメントの内容やハラスメントは行ってはならない旨の方針、対処の内容を明確にし、就業規則や社内報等で全従業員に広く周知・啓発します。
○就業規則への規定：ハラスメントに該当する言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針、内容を就業規則、服務規程等に規定し、周知・啓発します。

ステップ2：相談に適切に応じる為に必要な体制の整備

○窓口の設置：相談窓口をあらかじめ設置し、従業員へ周知します。
○相談に対する適切な対応：相談窓口の担当者は、被害者からの申し出だけでなく、ハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に乗り、状況に応じて適切に対応できる体制を整えます。

ステップ3：事実確認と当事者への措置

○迅速かつ正確な調査確認：被害者と行為者の双方から迅速かつ正確に事実確認を行います。また、必要に応じて第三者（目撃者）からも事実関係を確認します。

○被害者への配慮：被害者の心身のケアや、配置転換など必要な配慮を行います。

○行為者への措置：事実を即し、就業規則における懲戒、配置転換、被害者への謝罪等、行為者に対する措置を適正に行います。

ステップ4：ハラスメントの再発防止策

○原因の分析：事案が発生した原因を分析します。

○防止策の実施：再度同じ問題が起きないように、研修の実施など防止策を講じます。

～あわせて講ずべき留意点・実情に応じた措置～

○プライバシー保護：相談者や行為者などのプライバシーを守る措置を講じ、その旨を労働者に対して通知します。

○不利益な取扱い禁止：相談したこと、または調査等に協力したことを理由に、解雇、降格その他不利益な取扱いはされない旨を定め、周知・啓発します。

○業務体制の整備（※マタハラ等のみ）：妊娠・出産等に関する相談の場合、実情に合わせて周囲の業務体制を整えます。

(4) 新たな防止対策義務化（令和8年10月改正）

これまでのハラスメント防止対策義務化は、主に「社内」におけるハラスメントに限定されていましたが、今回の法改正では、顧客等によるハラスメントから社員を守る、求職者をハラスメントから守る、といった、いわゆる「外部」に目を向けた防止対策が義務付けられます。

①カスタマーハラスメント（カスハラ）

顧客や取引先等からの言動であって、従業員に対し、社会通念上許容される範囲を超えものにより、従業員の就業環境が害されるものを指します。これらは、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。

②求職者等に対するセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）

企業の採用担当者や社員による性的言動により、求職者や実習生等が求職活動等を阻害されるものをいい、オンライン上で行われるものも含まれます。

会社の体制を整え、ハラスメントの防止に努めるとともに、適切な対応ができるようにしましょう。

お困りごとがございましたら古田土人事労務までお気軽にご相談下さい。