

ハラスメントの多様化についてご存じでしょうか？

近年、様々な形態のハラスメント問題が顕在化し、社会問題として認識されるようになってきました。企業は単なるハラスメント「発生場」ではなく、予防と対応に関する重要な責任主体として位置づけられています。ハラスメントのない社会の実現に向けた第一歩として、まずはその多様な実態を知ることから始めましょう。

(1) ハラスメントとは

相手に不利益・不快感を与える「いじめ」を指します。それには様々なケースがあり、その言動内容によって「〇〇ハラスメント」と種類が分けられ、時代とともに形態が多様化しています。加害者側が意図していなかった言動でも、ハラスメントとなる場合がありますので、細心の注意が必要です。

(2) 職場における主なハラスメント

●パワーハラスメント（パワハラ）

次の3つの要素を全て満たすものを言います。

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるもの

但し、客観的に業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

<パワハラ6類型>

厚生労働省は、職場におけるパワハラについて、以下、6つに分類しています。

- ①身体的な攻撃（暴行、傷害）
 - ②精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、など）
 - ③人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
 - ④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
 - ⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
 - ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- 営業担当者が自分の給料や貯金から商品を購入したり、ノルマ達成のために架空の売上を計上する、といった「自爆営業」もパワハラに該当します。

●セクシュアルハラスメント（セクハラ）

セクハラの種類には「対価型」と「環境型」があります。対価型セクハラとは、性的な要求に応じることが雇用上の利益や不利益が生じるものです。一方、環境型セクハラは、性的な言動により職場環境が悪化し、労働者が働きにくさを感じるものです。

(3) 多様化するハラスメント

●カスタマーハラスメント（カスハラ）

カスハラとは、顧客が企業に対して行う理不尽なクレームや暴言、迷惑行為を指します。令和7年4月に、全国で初めて、東京・群馬・北海道でカスハラ条例が施行されました。カスハラ対策は企業の義務となります。

- ・返品期限が過ぎた商品の返金を大声で要求し、断られると「SNSで拡散する」と脅す
- ・レストランで提供時間の遅れに対し、店員に罵声を浴びせる

カスハラは従業員と企業の双方に深刻な影響を及ぼします。従業員においては、日常的なカスハラにより業務パフォーマンスが著しく低下します。さらに深刻な場合、精神疾患などの健康問題を引き起こし、休職や退職につながることもあります。企業側においては、不当なクレーム対応に貴重な時間と人的リソースが浪費されます。また、カスハラが原因で従業員が離職すれば、代替人員の確保や教育に追加コストがかかります。

●就活ハラスメント（就ハラ）

就ハラとは、就職活動中の学生や求職者が採用プロセスにおいて受ける不適切な言動や不当な扱いを指します。採用面接や企業説明会など、就職活動の場面で企業の採用担当者や面接官から受ける様々な形のハラスメント行為が該当します。就活生は採用されたいという立場上、反論や抗議がしづらい弱い立場にあるため、被害が表面化しにくい特徴があります。

- ・採用面接にて「彼氏/彼女はいるの?」「結婚の予定は?」などプライベートな質問
- ・「女性は3年で辞めることが多いけど、あなたは?」など性別に基づく偏見
- ・内定承諾を強要し、断ると「二度と当社に応募できない」と警告 ※オワハラとも言います。

●マタニティ/パタニティハラスメント

妊娠・出産・育児に関連した嫌がらせや不利益取扱いのことを指します。「妊娠を報告したら重要なプロジェクトから外された」「育児休業の取得を理由に降格させられた」「時短勤務なのに残業を強要された」などが典型例です。

その他、適正な業務指導に対してハラスメントだと主張して上司を委縮させる「ハラスメントハラスメント」、介護に関するいじめ「ケアハラスメント」等も問題になっています。

(4) ハラスメント防止対策に取り組む必要性

事業主には従業員への安全配慮義務が定められています（労働契約法第5条）。ハラスメント問題が発生しているにも関わらず対処せずにいると、従業員は、精神的苦痛により「うつ病」を発症するなどの危険性があり、事業主は安全配慮義務を怠ったとして損害賠償請求の対象になります。企業がとるべき防止対策の詳細は10月号でお伝えします。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。