

1-6 ハラスメント

- ✓ 法律で防止対象となっている、職場でのハラスメントはどのようなものがありますか？
- ◎ 職場での優越な関係を背景としたハラスメント、性的な言動に関するハラスメントや妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、顧客等によるハラスメントなどがあります。

ハラスメントとは

- 一般的にハラスメントとは、「嫌がらせ」、「いじめ」のことです。
- 労働者の権利には、賃金、労働時間、解雇の制限といった労働条件に係る権利のほか、労働者の人格や尊厳に関する権利もあり、生命・身体の安全、名誉、プライバシー、職場において自由な人間関係を形成する自由、知識・経験・能力・適性にふさわしい待遇を受ける権利など広範にわたります。
- 使用者は労働者の尊厳が保たれるよう、働きやすい環境を整える義務があります。ハラスメントが使用者によって行われたものでなくとも、安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反として責任が問われます。
- ハラスメントが原因で精神疾患を発症し、業務災害と認定されたときは、労災保険の給付が受けられます。

パワーハラスメント（パワハラ）

- パワーハラスメントとは、職場において、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること、①～③の要素全てを満たすものをいいます。（労働施策総合推進法第30条の2第1項）。
※ただし、客観的に見て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これにあたりません。
- 事業主は、職場におけるパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることが義務となっています。
- 雇用管理上の措置とは、事業主の方針等の明確化、社内での周知・啓発、相談体制の整備、被害を受けた方へのケアや再発防止等です。
- 事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組も求められます。

セクシャルハラスメント（セクハラ）

- 職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されるものです。
- 「男性から女性」への性的な言動だけでなく、「女性から男性」「男性から男性」「女性から女性」への行為も含まれます。
- 性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により当該労働者の就業環境が害されたりすることがないよう、防止措置を講じることが必要です。（男女雇用機会均等法第11条関係）

妊娠・出産等、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- 妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、いわゆるマタニティ・ハラスメント(マタハラ)、パタニティハラスメント(パタハラ)、ケアハラスメント(ケアハラ)とは、職場において行われる上司・同僚からの、妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業、介護休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されるものです。
- 上司・同僚からの妊娠・出産等、育児休業、介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないよう、防止措置を講じることが必要です。(男女雇用機会均等法第11条の2関係、育児・介護休業法第25条関係)

カスタマーハラスメント（カスハラ）

- カスタマーハラスメントとは、以下3つの要素をすべて満たすものです。
①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
- 令和7年6月11日に労働施策推進法の一部が改正され、職場における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講ずることが義務付けられました。
- 労働者は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置(※)に協力するように努める必要があります。
(※)事業主が講ずるべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定。
- 神奈川県では、令和7年3月19日に、神奈川県内の政労使8団体共同で「STOP！カスハラ！！かながわ宣言」を行い、次の取り組みを推進しています。
 - 1 カスタマーハラスメントをしない・させない
 - 2 互いの立場の尊重
 - 3 安心・安全に働くことができる環境づくり

ハラスメントに関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(46ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(46ページ)