

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・適性にふさわしい処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ても、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。令和8年10月より、自爆営業やカミングアウトの強要等は、パワハラに該当するおそれのある行為として新たに明確化されました。

セクシュアルハラスメント（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に、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)

- 令和8年10月1日より、ハラスメント対策が強化され、求職者等(※1)に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されました。

(※1)①求職者(企業の求人に応募する者)

②求職者以外の者であって、

- ・事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者
- ・教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

- 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に、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に、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(今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。)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もの。
※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。
- 令和7年の労働施策総合推進法の改正により、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、令和8年10月1日から施行されました。(※2)
- 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(※2)に協力するように努める必要があります。

(※2)事業主の講ずべき措置

- ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ②相談体制の整備
- ③事後の迅速かつ適切な対応

④職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置

⑤①～④までの措置と併せて講ずべき措置

(ア)相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること

(イ)相談したこと、事実関係の確認等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

■ 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(48ページ)

☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(48ページ)