



ハラスメントの基礎知識

栃木県弁護士会 宇都宮中央法律事務所 弁護士 **田村 信彦 氏**



企業活動において、ハラスメントに関する問題は年々重要度を増しています。事業主には、法律でハラスメントを防止する措置を探ることが義務付けられるなどしていますので、今回は、ハラスメントの基礎知識をご紹介します。

第1 ハラスメントについて

ハラスメントには、元々「嫌がらせ」という意味がありますが、現在は、代表的なハラスメントの類型であるセクハラ、パワハラのほか、妊娠・出産に関するマタニティハラスメント(マタハラ)、教育の場におけるアカデミックハラスメント(アカハラ)、酒席におけるアルコールハラスメント(アルハラ)など、様々なハラスメントの類型を「○○ハラ」と略して個別具体的な場面で用いられます。



第2 パワーハラスメントについて

1 パワハラの定義

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる、(ア)優越的な関係を背景とした言動で、(イ)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、(ウ)労働者の就業環境が害されるもの、とされています。

(ア)から(ウ)の3つを全て満たすものが、パワハラに該当することとなります。とりわけ、「(イ)業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」については、どこまでが指導の範囲といえるか、が問題となります。目的や必要性、頻度、相手の人格を否定するような内容でないか等といった点から、総合的に判断されます。

2 パワハラの類型

パワハラには、代表的な類型として、次の6つがあるとされています。

①身体的な攻撃	②精神的な攻撃	③人間関係からの切り離し
④過大な要求	⑤過小な要求	⑥個の侵害

この内、①②④⑥は対象者に対する攻撃等の干渉をするもので、一般にパワハラとしてイメージしやすいのではないかと思います。これに対し、③⑤は、対象者を仲間外れにし孤立させる、といったものです。こうした類型もパワハラに該当し得るので注意が必要です。

第3 セクシュアルハラスメントについて

1 セクハラの定義

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすることをいいます。

2 セクハラの類型

① 対価型

性的な言動に対し、拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇・降格・減給等の不利益を受けるものです。

② 環境型

性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が出るなど、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じるものです。

第4 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

1 マタハラ等の定義

職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する(本稿では「マタハラ等」といいます。)とは、職場において行われる上司・同僚からの言動(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・取得した労働者の就業環境が害されることをいいます。



2 マタハラ等の類型

① 制度等の利用への嫌がらせ

出産・育児・介護に関する社内制度の利用に際し、当事者が利用を諦めざるを得ないような言動で制度利用を阻害するものです。

② 状態への嫌がらせ

出産・育児などにより就労状況が変化したことなどに対し、嫌がらせをするものです。妊娠を報告したこと、契約更新の打切りを伝えられた、担当の職務を雑用ばかりに替えられた、などの場合に該当します。

第5 事業主に求められるパワハラ・セクハラ・マタハラ等の防止措置

1 法律による防止措置の義務付け

パワハラについては令和4年4月から(大企業は令和2年6月から)、セクハラについては平成19年4月から、マタハラ等については平成29年1月から、それぞれ法律の規定により、事業主は職場におけるハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています。



2 具体的な措置の内容

具体的には、共通の措置として次の(1)から(4)、これに加えてマタハラ等については(5)の措置を講じるものとされています。

- (1)ハラスメントに対する方針の明確化と周知・啓発
- (2)相談・苦情窓口設置等の体制整備
- (3)ハラスメント発生時の事後の迅速かつ適切な対応
- (4)相談者等のプライバシー保護、不利益な取扱いの禁止と周知・啓発
- (5)(マタハラ等に関し、)原因や背景となる要因を解消するための措置

第6 最後に

今回は、法律で事業主に防止措置が義務付けられているパワハラ、セクハラ、マタハラ等に焦点を絞って、ハラスメントの基礎知識をご紹介しました。

以上