

ハラスメント防止対策の意義

なぜ防止対策が必要なのか

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、5人に1人(19・3%)の労働者がパワーハラスメント(パワハラ)を受けたことがある。「〇〇ハラ」という言葉は日々増えている印象さえあり、ハラスメントの問題は深刻な状況にある。

そもそも、企業は、なぜハラスメント対策を行わなければならないのだろうか。一つの理由は後述するように法的な義務があるからだ。理由はそれだけではない。

ハラスメントが発生し、放置されている職場は、雰囲気が良いはずがない。従業員の意欲の低下、心身の不調や疾患、ひいては離職にもつながり得る。「人手不足」が言われる中、ハラスメントが原因で離職が増加すれば、経営にとって大きな痛手である。「人手不足→職場環境の悪化→さらなるハラスメントの発生」という、負のスパイラルが生じること

も考えられる。

逆にいえば、ハラスメント対策を的確に行い、未然防止や発生後の早期解決に努めれば、職場環境の全体的な改善が期待できることになる。つまり、ハラスメント対策は企業経営そのものに関わる問題といえる。相談対応や事実調査等を人事・労務関係の部署が担当することも多いため、「ハラスメント」人事・労務の問題」と思われることも多い。しかし、以上のように、本来は経営課題の一つと位置付けるべき問題なのである。

企業に対する法的な要請

日本においては、「ハラスメント防止法」のような総合的な立法は存在しない。職場において、ある類型のハラスメントが社会問題化し、「これは許されないものだ」という共通認識が醸成されるに至ることがある。そうした場合に関係の深い法律を改正し(法制化)、企業に対応を要請するというプロセスが繰り返

の、行政(労働局)が指導や勧告、企業名の公表等を行うことができる仕組みが用意されている。

企業にとっては、当然、こうした措置を行っていくことは負担になる。この点、国民全体に対してハラスメントを禁止し、行政が周知・啓発を進めていくという手法も考えられ

筆者作成

図表 ハラスメント対策の法制化の状況

類型	対応
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	2006年 男女雇用機会均等法の改正
マタニティハラスメント (マタハラ)	2016年 男女雇用機会均等法の改正
育児介護ハラスメント (育介ハラ)	2016年 育児・介護休業法の改正
パワーハラスメント (パワハラ)	2019年 労働施策総合推進法の改正
カスタマーハラスメント (カスハラ)	2025年 労働施策総合推進法の改正

るが、それでは対策が行きわたるまでに長い時間がかかってしまう。職場で起きるハラスメントを防止していくためには、その職場において対策が行われることが、最も効率的であろう。また、前述のように、ハラスメント対策が進むことは、職場環境の改善という企業側のメリットにもつながる。こうした観点から、わが国においては、「企業による防止措置+行政による指導等」を中心とする対策がとられてきた。

職場における課題は、言うまでもなくハラスメント以外にも多々存在する。そうした中で、企業の真摯な取り組みによって、ハラスメントに関する啓発や対策が社会全体で進んできた。このことへの感謝は、社会として決して忘れてはならないといえる。

リーガルリスクを避けるために

企業が対策を怠った場合、前述の防止措置義務違反となり、行政から指導等を受ける可能性があるというのも、企業にとって一つのリスクである。その事実が明らかになれば、社会的な評価の低下、そして、取引先、顧客株主等のステークホルダーとの関係にもマイナスの影響が生じる可能性がある。

さらに、具体的な賠償責任の発生も、企業はリスクとして考える必要がある。ハラスメントの被害者は、加害者のみならず企業に対して慰謝料等の賠償責任を追及することが可能である。法的な根拠として、企業が従業員に対して負う「安全配慮義務」(労働契約法

返されてきている(図表参照)。

なお、法制化の際には、ハラスメントのみを単独で取り上げるというよりも、セクシュアルハラスメントは男女差別の禁止、マタニティハラスメント(マタハラ)や育児介護ハラスメント(育介ハラ)は育児・介護と仕事の両立、パワハラは働き方改革といった、より大きな施策の一つとして行われてきた。そして2025年6月には、顧客等からのカスタマーハラスメント(カスハラ)の社会問題化に対応するべく、法制化が実現したところである。

法制化の中心は、企業等の事業主に対する「防止措置」の義務付けである。具体的には、①ハラスメントを許さない旨の方針(ルール等)を明確にし、研修等で周知・啓発を行うこと、②相談窓口等を整備すること、③発生時に事実関係を確認し、被害者のフォローや加害者の処分を行い、再発防止策を図ることなどが挙げられる。なお、義務に違反して措置を行わない場合は、刑事罰の定めはないも

第5条)に違反したという責任等を挙げることができ。決して企業自身がハラスメントを行っているわけではないにしても、法的な責任が生じ得るということである。

このほか、被害者が労働基準監督署に相談し、ハラスメントが「労災(労働災害)」と認定される例もある。厚生労働省がまとめた「過労死等の労災補償状況」によると、2024年度に労災と認められた精神疾患等1055件のうち、およそ2割がパワハラ、1割がカスハラによるものであった。

裁判事例には、被害者が自殺に至った非常に痛ましい例も見られる。コンプライアンスの意識がいつそうの高まりを見せる現在においては、訴訟などの法律問題が発生すること自体、大きなリスクとなり得る。ハラスメントの防止対策は、こうしたリスクから企業や経営陣を守ることにもつながるのである(なお、企業自身や加害者と並んで、取締役個人が被害者の遺族に対し会社法上の賠償責任を負うとした事例も存在する)。

ハラスメント対策は、確かにコストもかかるが、企業にとってプラスも多い。ハラスメントに関する正確な知識を従業員が共有することで、避けられるトラブルも少なくない(上司が必要以上に萎縮する、部下があらゆることをハラスメントと主張する、など)。本特集の好事例なども参考に、取り組みを進めることが求められている。

成蹊大学法学部教授

原 昌登

はら ますし

