

ハラスメントの防止対策の基本

「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」など、ハラスメントに関するトラブルが増加しています。近年では、SNSの普及により社外に情報が洩れるリスクも高まり、企業の信用問題にも発展しかねません。2020年6月施行の労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が2022年4月から中小企業にも義務化されたことにより、「何もしていない」では済まされない時代となっています。

✓いま注目されている「新たなハラスメント」例

近年、以下のような新たなハラスメント類型も問題視されています

ハラスメントの種類	内容の例
ジェンダーハラスメント	性的マイノリティへの偏見や無理解
リモートハラスメント	WEB会議中の私生活への干渉、不必要な監視など
カスハラ（顧客からのハラスメント）	理不尽なクレームや暴言、長時間の拘束など

✓企業が負う主なリスク

- ◇**法的リスク**・・・ハラスメントを放置していた場合、企業は債務不履行による損害賠償（安全配慮義務違反）が問われる可能性がある
- ◇**組織リスク**・・・ハラスメントがある職場では、心理的安全性が損なわれ、優秀な人材の離職や士気の低下を招く
- ◇**社会的リスク**・・・SNSや口コミサイトによる流出で、「ブラック企業」としてレッテルを貼られる可能性があり、信用失墜は採用にも影響を及ぼす

事例

ある会社で上司から繰り返し「バカ」「クズ」などの暴言を受けた従業員がうつ病を発生し、訴訟へ。会社は約400万円の賠償命令を受けました。（東京地裁 平成30年判決）

事例

ある会社で新人が教育係の先輩から「使えない」「ミスばかり」と叱責され続け、3ヶ月で退職。会社側は採用コストが倍増しました。

事例

店長による暴言音声SNSに流出し、炎上。本部は謝罪会見を行い、株価が急落・一時閉店に追い込まれた例があります。

企業がとるべき対策

- ①**就業規則・ハラスメント規定の整備** →ハラスメントの定義や処分規定を明文化し、従業員に周知することが重要です。
- ②**相談窓口の設置と対応フローの整備** →外部窓口の活用も選択肢としてあります。社内の相談対応者への研修も効果的です。
- ③**研修、啓発の継続実施** →年1回でも研修を行うことで、抑止効果が期待できます。事例共有やロールプレイも有効です。

ハラスメント防止は一過性の対応ではなく、継続的な取り組みが重要です。当事務所においても会社の状況に合わせた具体的なサポートを行っておりますので、お気軽にご相談ください！

参考情報：厚生労働省 「職場のハラスメント対策総合情報サイト」

企業や労働者向けに、ハラスメント対策に役立つ情報をまとめたサイトです。

あかるい職場応援団 -職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)の予防・解決に向けたポータルサイト-
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

東京都「カスタマーハラスメント防止条例」 2025年4月～

2025年4月、東京都では全国初となる「カスタマーハラスメント防止条例」施行され、以下のような規定が盛り込まれました。

- ・店舗、窓口などでの暴言、威圧的態度などを「迷惑行為」として明記
- ・事業者が被害を受けた際の通報・相談体制の整備を後押し
- ・都民への啓発活動を都が積極的に実施

編集後記

雨の続く季節になりましたね。
外出しにくい日は、スーパー温泉で心身をリフレッシュするのも一案です！
岩盤浴や読書スペース、マッサージなど設備も充実。快適な時間を過ごせます。
気温差で体調を崩しやすい時期、どうぞご自愛ください。



発行：社会保険労務士法人 MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31 NMF吉祥寺本町ビル4F
★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>

社会保険労務士法人
MRパートナーズ
むさしの労政