

現代的ハラスメントの実態と対応

弁護士
山浦美紀¹ Miki Yamaura

I はじめに

1 ハラスメント概念の多様化

近年、「ハラスメント」は多義的に使われている。令和8年3月に、「警視庁が、警視正の男性の部下への『フキハラ』を注意する処分をした」との報道に接した。ほかにも、「モラハラ」「レイハラ」「SOGIハラ」「スメハラ」などという言葉がマスコミ報道で当たり前のように使われている。また、一般の方々も、ネット投稿やSNS上でも、「〇〇ハラ」という言葉が近時広く見受けられる。しかし、これらの言葉は法令で定められたハラスメントではないため、企業の相談窓口では、「スメハラを受けている」「アルハラに遭った」「あの上司はホワハラだ」といった相談が寄せられた場合に、どのように対応すべきか判断に困難を生ずるおそれがある。

2 ハラスメントの名称にこだわらない対応を

もっとも、企業の相談対応としての本質は、相談者が申告の際に用いた「〇〇ハラ」というハラスメントの名称ではなく、具体的にどのような言動があったのかという事実関係の精査である。相談者が「モラハラ」と申告しているから、「当社には『モラハラ』の相談を受け付け

る窓口はない」といった言葉の定義を形式的に判断するのではなく、相談者が申告した行為者の言動がハラスメント関連法令や社内規程に照らしてどのように評価されるかを検討することが必要となる。

本稿では、近年多様に使われている各種ハラスメントの概念を整理するとともに、企業が実務上どのように対応すべきかについて検討する。

II 従来のセクハラと現代型のセクハラ

1 セクハラの法的枠組み

我が国において最も早い時期に法制化されたハラスメントは、セクシュアルハラスメント(セクハラ)である。男女雇用機会均等法11条においては、「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」との措置義務が定められている。

¹ 鳩谷・別城・山浦法律事務所パートナー弁護士。国立大学法人大阪大学監事。代表的な著作として『セクハラグレーゾーン - 裁判例・指針にみる境界事例と会社対応』(新日本法規出版、2025年)、『パワハラグレーゾーン - 裁判例・指針にみる境界事例』(新日本法規出版、2023年)。