

り、他にも、名誉毀損罪、侮辱罪、脅迫罪に問われる場合があります。

## (2) 使用者の責任

民法715条は、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任があるとしています。

そのハラスメントが自分の会社の労働者の行為である以上、使用者は、ハラスメントを行った労働者とともに、損害賠償責任を負うこともあります。

労働契約法5条は、「労働者の安全への配慮」として、労働者の生命、身体等の安全への配慮を定めています(安全配慮義務)。

また、使用者には職場環境を整える義務があり、これを怠った場合、民法415条の債務不履行に問われることがあります。

## 5 ハラスメントにあったら

もしも、ハラスメントにあったら、以下のような対処法が考えられます。

### (1) 記録を残す

いつどこで誰が何を何のためにどのように(5W1H)したのかを記録しましょう。後々の事実確認などで有効なので、メモや録音など最適な方法で記録をしておきましょう。

### (2) 周囲に相談する

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。一人で悩まず、まず同僚や上司に相談しましょう。周りの協力を得ることで、ハラスメントを行う本人が自らの行為に気付く場合があります。

### (3) 会社の窓口や人事担当者に相談する

上司に相談できない場合は、人事部や社内相談窓口にご相談しましょう。会社等の組織は、相談者が不利益にならないよう、プライバシーの確保を配慮することを求められています。

#### (4) 外部の相談窓口相談する

労働組合への相談も考えられます。また、福岡県労働者支援事務所、福岡労働局雇用環境・均等部などの外部の相談機関への相談も有効です。

(参考：厚生労働省・あかるい職場応援団ホームページ)

## 6 その他

令和7年6月11日に労働施策総合推進法等の一部を改正する法律が公布され、カスタマーハラスメントや、求職者等(就職活動中の学生やインターンシップ生等)に対するセクシュアル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事業主の義務となります。(施行日:公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメントとは、以下の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こと

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後示される予定です。