第７章　安全・快適な職場環境

7-1 安全衛生

職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的として定められたのが**労働安全衛生法**です。

事業者（個人事業であればその事業主、法人企業であれば会社そのもの）は、労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけなく、快適な職場環境をつくり、労働条件を改善することで、労働者の安全と健康を守らなければなりません（労働安全衛生法第３条第１項）。また、重大災害を繰り返す企業には、厚生労働大臣が改善計画の作成を指示することができ、従わない場合には企業名が公表される場合もあります。同様に、労働者も労働災害を防止するために必要な事項を守り、事業者が実施する労働災害防止の措置に協力するように努めなければなりません（同法第４条）。

労働安全衛生法では、事業者が講ずべき措置について、次のように示しています。

◆安全衛生管理体制を確立すること（労働安全衛生法第10条～第19条）

一定規模以上の事業場では、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等を選任して、事業場内の**安全衛生管理体制**を確立しなければなりません。

さらに、事業場の安全衛生管理に労働者の意見を反映させるための「安全委員会」や「衛生委員会」の設置や、事業場の労働者の健康管理等を行うための「産業医」の制度を定めています。

◆労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（同法第20条～第36条）

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するために必要な措置を講じなければなりません。また、労働者を就業させる建設物その他の作業場の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿等、労働者の健康、風紀及び生命の保持のために必要な措置を講じなければなりません。また、一定の危険性・有害性が確認されている化学物質は調査を義務付けられます。

◆労働者の就業に当たっての措置（同法第59条～第63条）

事業者は、労働者を雇い入れたとき又は労働者の作業内容を変更するときには、安全衛生教育を行わなければなりません。

クレーン運転など一定の業務については、免許を有する者、一定の技能講習を修了した者でなければ就業させてはなりません。

中高年齢者など特に労働災害の防止に配慮を必要とする者については適正な配置をするように努めなければなりません。

◆労働者の健康の保持増進のための措置（同法第66条～第71条）

事業者は、労働者を雇い入れるときや、継続雇用するときには、当該労働者に対し、**定期健康診断**を行わなければなりません。さらに事業場の業務が有害業務である場合は、特別な健康診断を行わなければなりません。

有所見者（健康診断で何らかの異常が見つかった者）については、健康保持のために必要な措置について医師等の意見を聴き、労働者の実情を考慮した上で適切な措置を講じなければなりません。

長時間労働者については、労働者からの申出があれば、医師による面接指導を行う必要があります。対象となる労働者の要件については、時間外・休日労働時間が１月あたり80時間を超え、か

つ疲労の蓄積が認められる者となっています（同法第66条の８第１項、労働安全衛生規則第52条の２）。

また、新技術・新商品等の研究開発業務従事者や、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する、医師による面接指導についても強化されました（同法第66条の８の２、同法第66条の８の４）。

さらに、メンタルヘルスの不調を未然に防止することを主な目的として、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行う、**ストレスチェック**の実施が、事業者に義務付けられています（50人未満の事業場は当分の間努力義務）。ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合にも、医師による面接指導を行わなければなりません（同法第66条の10）。

労働者の**受動喫煙の防止**について、事業者は「事業者および事業場の実情に応じ適切な措置」を取るよう努めなければなりません。具体的には、事業者が受動喫煙の現状把握と分析を行い、衛生委員会等で具体的な対策を決めて実施することになっています。

◆快適な職場環境の形成のための措置（同法第71条の２）

事業者は、事業場における安全衛生の水準向上のため、職場環境を快適な状態に維持管理する努力義務があります。このため、作業方法の改善、疲労回復のための措置を講ずることが必要とされていますが、最近では事業場内のいじめやストレスからくるメンタル疾患などについて、事業者の責任が問われるケースも生じています。

7-2 労災保険

労働者が仕事のうえで怪我をしたり、病気になることを労働災害といいます。労働災害が発生したときには、使用者は労働者の療養費を負担しなければなりません。また、怪我や病気の療養のために労働者が働けず賃金を得られないときには、労働者に平均賃金の６割の休業補償を行わなければなりません（労働基準法第75条、同第76条）。

しかし、例えば事業主に十分な支払い能力がなかったり、大きな事故で補償額が多額にのぼり、支払いが困難になる可能性もあります。そのため、**労働者災害補償保険法**に基づき、事業主が納める保険料から補償を行う、**労災保険**の制度がつくられました。

◆労働者災害補償保険（労災保険）のしくみ

労災保険は、労働者が仕事上や通勤の途中で怪我をしたり、病気にかかったり、死亡したときなどに、国が事業主に代わって必要な補償を行う保険です。労災保険料は事業主のみが負担します。労災保険は、原則として労働者を一人でも雇用する場合は適用事業となり、適用事業で働く正社員だけでなく、パートタイム労働者、アルバイト等を含めすべての労働者に適用されます。

補償を受けられるのは、労働基準監督署長が労働災害であると認定した場合に限られます。そのためには、次の要件を満たしていることが必要です。

なお、中小企業の事業主、建設業等の一人親方（労働者を使用しない個人事業主）、労働契約以外で働く芸能関係作業従事者・アニメーション制作作業従事者・柔道整復師・フリーのＩＴエンジニアやクラウドワーカー等についても、労災保険に特別加入することができる制度があります。

○　**業務遂行性**

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態（作業中だけではなく、作業の準備行為・後始末行為、出張中などの場合にも「業務」とみなします）において発生した負傷・疾病等であること。

○　**業務起因性**

業務と傷病等との間に一定の因果関係があること。

疾病の場合は、業務が原因で発症したのかどうかの判断が難しいものもあるので、業務上の疾病の範囲は法律で定められています。

◆長時間労働による労災の認定について

過労死等防止対策推進法における「過労死等」の定義は、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」となっています。

脳・心臓疾患や精神障害の原因は様々であり、その全てが労災と認定されるわけではありませんが、脳・心臓疾患の業務上認定の基準において、長期間の過重業務による疲労の蓄積を考慮する場合の目安が示されています。

具体的には、発症前１か月におおむね100時間または発症前２か月間ないし６か月間にわたって１か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関連が強いと評価できるとされています。また、この時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関連が強いと評価できるとされています。

【労働時間以外の負荷要因】

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務	
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重労働では付加的に評価	温度環境
		騒音

【長時間労働と過労死等】

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的見地が得られています。

［時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係］

時間外・休日労働時間		健康障害のリスク
月100時間超または 2～6か月間平均で月80時間を越えると	⇒	高
長くなるほど	⇒	徐々に高まる
月45時間以内	⇒	低

（厚生労働省パンフレットから）

◆通勤災害について

労災保険は通勤のときに怪我をしたり病気にかかったときにも適用されます。この場合の「通勤」とは、①住居と就業の場所との間の往復②就業の場所から他の就業の場所への移動③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとされています。往復の経路を逸脱又は中断した場合には、逸脱または中断の間及びその後の往復は「通勤」にあたりません。

ただし、逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって、やむを得ない理由（例えば、日用品の購入や病院・診療所で診療や治療を受ける場合など）で行う最小限のものである場合には、逸脱又は中断の部分を除き「通勤」となります。

◆労災保険の請求手続

労災保険の請求手続きは、労働者本人又はその遺族が、所定の様式の請求書を提出することにより行います。これを受け、労働基準監督署が調査を行い、保険給付を行います。請求書の作成には、事業主や医師等の証明が必要となっていますので、会社の協力が不可欠だといえます。

また、労働者が労働災害にあって休業、死亡した場合、会社は労働基準監督署にその事故を報告することが義務となっています。労災を隠すことは違法であり、罰則が適用されることもあります。

◆労災保険からのおもな給付内容

労災保険からの給付には、次のようなものがあります。

○　**療養補償給付（通勤災害の場合は療養給付）**

怪我や病気が治るまで、労働者が無料で診察及び治療等が受けられるようにするものです。

○　**休業補償給付（通勤災害の場合は休業給付）**

怪我や病気のため労働者が働けず賃金を得られないときには、働けなくなった日の４日目から、休業（補償）給付として給付基礎日額の60％相当額、休業特別支給金として20％相当額が支給されます。ただし、業務災害による休業の場合には、最初の３日間分は、労働基準法第76条に基づいて、使用者が平均賃金の60％を補償しなければなりません。

○　**傷病補償年金（通勤災害の場合は傷病年金）**

療養を開始してから１年６か月を経過しても怪我や病気が治らないときなどに、それまで支給されていた休業補償給付は打ち切られ、傷病による障害の程度に応じて年金が支給される場合もあります。この他に傷病の程度に応じて傷病特別支給金が支給されます。

○　**障害補償給付（通勤災害の場合は障害給付）**

怪我や病気が治っても障害が残ったときには、その程度に応じて障害（補償）年金あるいは障害（補償）一時金が支給されます。このほかに障害の程度に応じて障害特別支給金が支給されます。

○　**遺族補償給付（通勤災害の場合は遺族給付）**

怪我や病気により死亡した場合は、遺族（補償）年金、あるいは遺族（補償）一時金が支給されます。このほかに遺族特別支給金や遺族特別年金等が支給されます。

7-3 パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、労働者の尊厳や誇りを傷つけるばかりでなく、生産性の低下や人材の流出などという形で、企業経営にも大きな影響を及ぼします。

パワーハラスメントの防止や実際に起こった場合の対処は、労働者個人の問題ではなく、労働者の安全に配慮する義務の観点からも、企業の雇用管理上の問題であるともいえます。

しかし、個々の事例については、上司による「業務上の指導」の範囲内なのか、パワーハラスメントなのかの判断が困難な場合が出てきます。そこで国では、パワーハラスメントの定義を明らかにしたうえで、これまでの判例等により類型化し、今後対策を進めるための基準としました。

さらに令和２年６月からは、**労働施策総合推進法**の改正により、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントと同様、パワーハラスメント防止措置を講ずることや相談窓口等の設置が事業主の義務となり、相談等を理由とする労働者への不利益取扱いの禁止等も定められました。また、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助の制度も設けられました。

◆職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③雇用する労働者の就業環境が害されるものをいいます（労働施策総合推進法第30条の２）。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しないとされています。

①優越的な関係を背景とした言動

言動を受けた労働者が、言動の行った者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの

（例）・職務上の地位が上位の者による言動

・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でない言動

（例）・業務上明らかに必要性のない言動

・業務の目的を大きく逸脱した言動

・業務を遂行するための手段として不適当な言動

・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③労働者の就業環境が害されること

言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

●パワーハラスメントの代表的な類型

雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和２年厚生労働省告示第５号）では、パワーハラスメントを下記の６つの類型に整理し、それぞれについて典型的な例を挙げています。

ただし、パワーハラスメントに該当するかどうかは、個々の事例ごとに判断されるため、６類型で全てが網羅されているわけではないことに注意が必要です。

【６つの類型】

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

●「職場」とは

ここでいう「職場」とは、「事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所」を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。例えば、取引先の事務所・取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）・顧客の自宅・取材先・出張先・業務で使用する車中なども「職場」に含まれます。

また、勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断にあたっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

7-4 セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法は、**職場におけるセクシュアルハラスメント**について、事業主が雇用管理上必要な措置を取るよう義務付けるとともに、国による紛争解決援助等について規定しています。

また、令和２年６月以降は、**自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**も、事業主に義務付けられました。

◆職場におけるセクシュアルハラスメントとは（均等法第11条）

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動によって、それに対応する労働者が仕事をするうえで一定の不利益を被ったり、就業環境が悪化したりすることをいいます。

なお、「職場」については、職場におけるパワーハラスメントと同じ考え方です。

◆性的な言動とは

性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。

●「性的な内容の発言」の例

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

●「性的な行動」の例

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など

◆職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

職場におけるセクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

●「対価型」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

（例）・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者に不利益な配置転換をすること。
・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたことに対して、抗議した労働者を降格すること。

●「環境型」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

（例）・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

・同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

◆性的な言動の行為者等

性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先の事業主や労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。

また、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

さらに、被害を受ける者の性的指向（人の恋愛・性愛の対象がどの方向に向かうのか）や性自認（自分自身の性別を自分でどのように認識しているか）※1にかかわらず、性的な言動であれば該当します。したがって、性的マイノリティ※2への不適切な言動も、セクシュアルハラスメントとなり得ることに注意する必要があります。

※1　性自認や性的指向は、性的指向 Sexual Orientation 及び性自認 Gender Identity の頭文字をとって、SOGI（「ソジ」「ソギ」）と表現することもあります。

※2　「出生時に判定された性別と性自認が一致し、かつ性的指向は異性」というパターンに当てはまらない人々。LGBTなどとも呼ばれます。

7-5 マタニティハラスメント

妊娠・出産や、産休･育休の取得などを理由として、不利益な取扱いをしたり、就業環境を害したりすること（いわゆる「マタニティハラスメント」）は、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁じられています。

◆不利益取扱いの禁止（均等法第９条第３項、育介法第10条）

労働者が妊娠、出産したことや、育児休業を取得したことなどを理由に、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いをすることは、法律で禁じられています。

【マタニティハラスメントとされる不利益取扱いの例】

- 解雇すること
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと、契約の更新回数の上限を引き下げること
- 退職するように強要すること、正社員からパートタイム労働者などに契約内容を変更するように強要すること
- 自宅待機を命じること
- 労働者の希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、所定労働時間の短縮等を行うこと
- 降格させること
- 減給や、賞与等で不利な算定を行うこと
- 人事考課で不利益な評価を行うこと
- 不利益な配置換えを行うこと
- 就業環境を害すること
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

7-6 ハラスメントの防止・紛争解決

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどを防止するために、**事業主の雇用管理上講ずべき措置が義務**付けられており、その具体的な内容は厚生労働省の指針に定められています。（労働施策総合推進法第30条の２第１項、均等法第11条第１項、同法第11条の３第１項、育介法第25条）

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置

○事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（１）ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（注）「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置」は上記に加えて、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ることと、制度等の利用ができることを明確化すること。

（２）ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

○相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（３）相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（４）談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

○職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

（5）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（6）事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（7）事実確認ができた場合には､行為者に対する措置を適正に行うこと。

（8）再発防止に向けた措置を講ずること。

(注)「セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置」に関しては、行為者が他の事業主が雇用する労働者や他の事業主である場合、他の事業主に措置への協力を求めることも含まれます。

○併せて講ずべき措置

（9）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

(10) 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

○マタニティハラスメントの原因や背景となる要因解消のための措置

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る)。

パワーハラスメントについては令和２年厚生労働省告示第５号
セクシュアルハラスメントについては平成18年厚生労働省告示第615号
マタニティハラスメントについては平成28年厚生労働省告示第312号

◆望ましい取組

職場におけるハラスメントを防止するため、使用者が行なうことが望ましい取組も定められています。

例えば、自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関して行うことが望ましい取組として、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化する際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主などのフリーランス・インターンシップ中の者、教育実習生などに対する言動についても同様の方針を示すことや、雇用管理上の措置全体を参考にしつつ相談対応等に努めることが挙げられています。

また、いわゆるカスタマーハラスメント等を念頭に、他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組として、相談体制の整備、被害者への配慮のための取組、被害防止のための取組などが掲げられています。

◆ハラスメントに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱いの禁止（労働施策総合推進法第30条の２第２項、均等法第11条第２項、同法第11条の３第２項、育介法第25条第２項）

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントについて、事業主に相談を行ったり、事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたりしたことを理由として解雇等の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

◆国による紛争解決の援助
（労働施策総合推進法第30条の５及び第30条の６、均等法第17条及び18条、育介法第52条の４及び第52条の５）

都道府県労働局長は、職場におけるハラスメントに関する労働者と事業主との間の紛争について、当事者の双方又は一方から解決の援助を求められた場合には、助言、指導、勧告を行うことができます。また、当事者からの調停の申請があり、都道府県労働局長が紛争の解決のために必要であると認めたときには、紛争調整委員会による調停制度もあります。

◆ハラスメントに対する民事上の責任

使用者が雇用管理上講ずべき義務を果たしたとしても、ハラスメントに対する民事上の責任が全く免責されるわけではないことに留意が必要です。

使用者は、労働者の安全に配慮する義務（安全配慮義務）や労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務（職場環境配慮義務）を負っており、これらを怠った場合には、債務不履行責任を問われることもあります。

また、直接の加害者が民事上の不法行為責任を問われるだけでなく（民法第709条）、使用者が加害者に対して適切な監督を行っていなかった場合には、使用者責任が問われることもあります（同法第715条）。

◆ハラスメントが起こってしまったら

ハラスメントを受けていると思ったら、まずはいつ・どこで・誰が・何を・何のために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残すことをお勧めします。

その上で、我慢せず、まずは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づき、解決する場合があります。

同僚や上司には相談できない場合、または職場内では解決できない場合には、会社の窓口や人事担当者、労働組合などに相談しましょう。相談者が不利益にならないよう、プライバシーの確保などが守られる窓口であれば活用すべきです。