

職場における ハラスメントについて



株式会社ドクタートラスト

職場における3大ハラスメント

セクシュアル ハラスメント

H11年 男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針にて防止措置について事業主に義務付け・対策にて定義

マタニティ ハラスメント

従来の不利益取扱いの禁止に加え、H29年 改正男女雇用機会均等法・改正育児・介護休業法にて防止措置について事業主に義務付け

パワー ハラスメント

※事業主に具体的な措置を義務付けた法律はないが、セクハラ・マタハラ同様の対策が求められる

「職場」について

「職場」とは「労働者が業務を遂行する場所」です。

業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、顧客の自宅なども「職場」に含まれます。

アフター5の宴会等については、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり「職場」とみなされる例もあります。

「職場」で起きた事件か否かは「業務執行性」の判断材料となり、企業の「使用者責任」に関連します。

「労働者」について

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などの非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。



各種ハラスメントの影響

【！職場におけるハラスメントは、個人的な問題ではなく、企業の雇用管理上の問題！】

被害者



精神的・身体的悪影響の発生

- ・ 能力の有効な発揮が妨げられる
- ・ 職場に居づらくなるなど、労働条件に不利な結果や影響を生じさせる
- ・ メンタル不全や疾患など、精神や身体に悪影響を及ぼし、休職や退職に至る可能性(※1)
- ・ 問題解決後も深刻な後遺症が残ることがある

加害者



自身にも大きな不利益

- ・ 職場における信用の失墜
- ・ 懲戒処分の対象・裁判に訴えられる可能性あり

※1 職場でいじめを受けているグループは、受けていないグループに比べて心理的ストレス反応リスクが4倍から5倍、心的外傷後ストレス障害(PTSD)症状の発生リスクは8倍も高い(「労働者における職場のいじめの想定方法の開発とその実態、健康影響に関する調査研究」)

企業



企業としての不利益影響の発生(モラル低下⇒生産性低下⇒業績悪化)

- ・ 職場全体の仕事への意欲低下、職場全体の生産性にも悪影響
- ・ 職場秩序の乱れ
- ・ 被害者の退職や休職などの結果により、組織の適正・効率的な運営を妨げられる
- ・ 訴訟への発展も可能性としてはあり、企業イメージが低下
- ・ 人材の流出
- ・ 損害賠償による金銭的損失

職場におけるパワーハラスメント①

パワーハラスメントの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの
職場内の優位性(※1)を背景に、
業務の適正な範囲を超えて(※2)、
精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

(H24年 厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」より)
※法律または判例上でパワーハラスメントが明確に定義されているわけではない。



※1
「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識・経験等の様々な優位性が含まれる。

※2
個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントに該当しないものとなる。

職場におけるパワーハラスメント②

	行為類型	被害事例
1	身体的な攻撃 暴行・傷害	足で蹴る・長時間正座させる。胸ぐらを掴む
2	精神的な攻撃 強迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	みんなの前で大声で叱責・人格否定
3	人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	挨拶をしても無視される・他の人に「私の手伝いをするな」と言われる
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	就業間際に過大な仕事を毎回言い渡す・休日出勤しても終わらない業務を言い渡す
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	能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
6	個の侵害 私的なことに過度に立ち入る	交際相手の有無について聞かれ、結婚についてあれこれ言われる 個人的宗教の否定・悪口

- 1:業務遂行に関係するものでも、「業務の適性な範囲」に含まれない。
2・3:原則として「業務の適性な範囲」を越えると考えられる。
4～6:何が「業務の適正な範囲」を越えるかは業種や企業文化の影響を受けるため、各企業・職場で認識を揃え、その範囲を明確にすることが望ましい。

上記が、職場のパワーハラスメントに当たる全ての行為を網羅するものではなく、個別の判断が求められる。

パワハラ判断基準

1. 指導・指示の内容に関連性や必要性があるか 【「気に入らないから」はNG】
2. 言い方が威圧的・陰湿ではないか 【怒鳴る、一方的に話す、陰口を言う等】
3. 度を超えていないか 【罵倒する、人格を否定する発言をする、執拗に行う等】
4. 発言の場に配慮はあるか 【本人以外に聞こえるように言う等、周りを巻き込んで叱責する】
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、仕事を与えない】
6. 個の侵害 【私的なことに過度に立ち入る】



職場におけるセクシュアルハラスメント①

セクシュアルハラスメントの定義

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」(※1)に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業制限が害されること。

※1 「性的な言動」とは
性的な内容の発言及び性的な行動を指す。

- 1) 性的な冗談やからかい
- 2) 食事やデートへの執拗な誘い
- 3) 個人的な性的な体験談を話すこと等
- 4) 性的な関係を強要すること
- 5) 必要なく身体へ接触すること
- 6) わいせつなポスター等を配布・掲示すること

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当する。



職場におけるセクシュアルハラスメント②

セクシュアルハラスメントの類型

1. 対価型

性的な言動を受けた者の対応(拒否や抵抗)によって、
直接に不利益(解雇・降格・減給・昇格からの対象除外等)を与えるタイプ

例) 上司が労働者の腰、胸などを触り、労働者がそれに抵抗したため、その労働者を降格処分とした。

2. 環境型

性的な言動に関して直接の不利益取扱いはないものの、職場においてまたは職務に関係する性的な言動により、就業環境が不快なものとなり、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タイプ

例) 上司の日常的な性的発言・からかいが苦痛で仕事に集中できない。

■セクハラ判断基準

被害を受けた人の主観を重視するが、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断にあたっては、事業主の防止のための措置義務の対象になる観点より、一定の客観性も必要とされ「平均的な労働者の感じ方」がセクハラ該当性の基準となる。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。

職場におけるマタニティハラスメント①

マタニティハラスメントの定義

働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに

- 1) 解雇・雇止め・降格・減給等の不利益な取扱い
- 2) 上司や同僚による嫌がらせ(ハラスメント) を受けること。

※規程に明文化されているのは、1)のみ



男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により定められている

「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは、

職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」等の就業環境が害されること。

業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動のものはハラスメントに該当しない。

ある程度調整可能な休業等(例えば、定期的な妊婦健診の日時)について、その時期をずらすことが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではない。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があるので注意

(厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です」より)

職場におけるマタニティハラスメント②

マタニティハラスメントの2類型

1. 制度等の利用への嫌がらせ型

【雇用する女性労働者の労基法第65条第1項の規定による休業その他の妊娠または出産に関する制度または措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの】

2. 状態への嫌がらせ型

【雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠または出産に関する言動により就業環境が害されるもの】

■ 「不利益取扱い」と「ハラスメント」の違い

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、事業主に対し、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する言動により就業環境を害されることを防止する措置を講じること」を新たに義務付けています。

事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの「不利益取扱い」は、従来より法違反とされています。

改正法により新たに防止措置が義務付けられる、上司・同僚による就業環境を害する行為については「ハラスメント」と整理されています。

事業主が講ずべきハラスメント対策措置

【マタハラ・セクハラ対策】

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業等の内容・当該ハラスメントがあ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
- (2) セクシュアル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程し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

2. 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ること
- (4) 相談窓口担当が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また広く相談に対応すること

3. 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ的確に確認すること
- (6) 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと
- (7) 再発防止に向けた措置を講ずること(事実が確認できなかった場合も同様)

4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

- (8) 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、周知すること
- (9) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

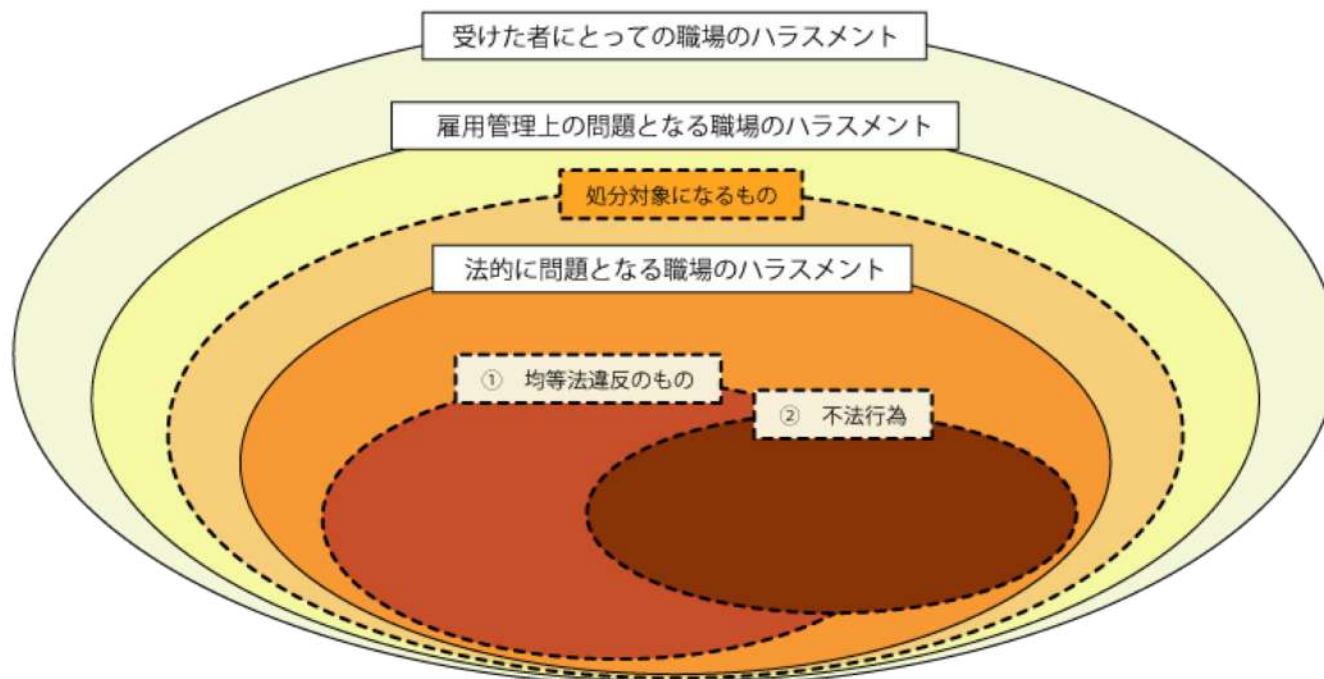
＋ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて

○ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

(※厚生労働大臣の指針より)



ハラスメントのレベルと法的責任



■ ハラスメントと感じるかどうかは個人差があるものであり、一人ひとりの人格権を尊重するという立場からは、受け手が不快である(辛い・意に反する)と感じたら、それは「**受け手にとってのハラスメント**」とまずは考える。

■ 上記のうち、「客観的に中止すべきハラスメント」といえるかどうかについては、別の検討が必要。
⇒ 使用者が中止を命じるなど、雇用管理上の問題として対応すべきものかどうかについては、単に受け手が不快であると感じただけ(主観だけ)では不十分であり、その言動に係る**一定の客観性が**必要。

■ (参考:セクハラにおける一定の客観性)

雇用均等法に関する通達では、防止義務の目安として下記をあげている。

- ・平均的な労働者の感じ方＝当該性的な言動を受けた労働者が通常何らかの不快感を覚えるものであること
- ・(平均的でなくても)受け手が不快であると中止を求めているにも関わらず繰り返され、就労状況に影響が出ていることなどが想定されている

ハラスメントの法的責任の一例

行為者	会社
【民事責任】 損害賠償義務 ＜不法行為責任＞	債務不履行責任 不法行為責任 ＜安全配慮義務違反＞
【刑事罰】 名誉毀損・侮辱罪・脅迫罪・ 暴行罪・傷害罪等(パワハラ) 強姦罪・強制わいせつ罪(セクハラ)	損害賠償義務 ＜使用者責任＞ ＜職場環境配慮義務違反＞ (債務不履行)
【就業規則・懲罰規程】 減給・降格・懲戒解雇等	・男女雇用機会均等法上の責任 ・労働契約法上の責任

■ ハラスメントの訴えの放置や、相談窓口対応の不適切さ、ハラスメントを訴えたことによる報復的処分がなされたような場合は、企業は被害者に対して安全配慮義務違反に基づき損害賠償義務を負うとした過去裁判事例あり

■ 2007年男女雇用機会均等法改正
是正措置に応じない場合、企業名の公表

