

ハラスメント対策の心得 ～防止に努め、発生に正しく対処するために～

京都はるか法律事務所 弁護士 辻 孝 司

1999 年弁護士登録
人権擁護委員（京都人権擁護委員協議会）
学校法人ノートルダム女学院監事
京都弁護士会元副会長

職場におけるハラスメント

- ・ セクシュアル・ハラスメント
- ・ パワー・ハラスメント
- ・ マタニティ・ハラスメント

*セクハラが、日本で言われるようになって 20 年以上が経つ （1989 流行語大賞）

ハラスメント 3つの企業リスク

- ① 損害賠償、人材喪失
- ② 職場秩序の乱れ、業務への支障、労働能力の低下、
- ③ 社会的評価の下降

ハラスメントは人権（人格権）を侵害する違法行為

→ 企業には安全配慮義務、就業環境調整保持義務がある。（労働契約法 5 条）

* 多くの企業・組織で、ハラスメントに関する規程が作成され、研修が実施され、相談窓口が設置されている。

→ それでもなお、ハラスメントの相談は後を絶たない。

【日本国憲法第 13 条】

「すべて国民は、個人として尊重される。」

【労働契約法第 5 条】

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

【男女雇用機会均等法第 11 条】

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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。

【男女雇用機会均等法第 12 条】

事業主は、～中略～ その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

【男女雇用機会均等法第 13 条】

事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

【男女雇用機会均等法第 9 条】

- 1 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

ハラスメントになる？ ならない？

- ☐ 部下に交際を求めたが断られたので、仕事中に無視する。
- ☐ 部下を食事に誘ったが断られたので、プロジェクトからはずした。
- ☐ 付き合っている部下の査定に手心を加えた。
- ☐ 異性の部下を食事に誘う。
- ☐ 出張中、ホテルの部屋で飲もうと誘った。
- ☐ 酔いつぶれた異性の同僚を自宅に泊めた。
- ☐ 職場で、性的な会話をする。
- ☐ 性的な経験を尋ねる。
- ☐ 忘年会の席で、性的な会話をする。
- ☐ 忘年会の席で、男性上司の隣に女性を座らせる。
- ☐ 繰り返し、「結婚はまだ？」「こどもはまだ？」と尋ねる。
- ☐ カラオケでデュエットさせる。
- ☐ 「・・・ちゃん」「・・・くん」と呼ぶ。下の名前と呼ぶ。
- ☐ 服装、化粧が派手だと注意する。
- ☐ 「男のくせに・・・」「女のくせに・・・」と怒る。
- ☐ 社内不倫
- ☐ 早く結婚するように勧める。
- ☐ つわりを理由の遅刻、早退に嫌な顔をする。
- ☐ 妊娠中の女性に出張を命じる。
- ☐ 出産、子育てのためには、仕事を止めた方がいいと勧める。
- ☐ 妊娠、出産を機に契約期間を終了させる。
- ☐ 仕事覚えが悪い部下を、大声で叱責する。
- ☐ 仕事覚えの悪い部下に、残って勉強するように指示する。
- ☐ マニュアルを渡して、週末にしっかり読んでこいと指示する。
- ☐ 仕事が遅いからと、残業をさせる。
- ☐ 叱るときに、やる気がない、努力が足りないと言う。
- ☐ 「ばか野郎」「グズ」「のろま」「クビだ」など屈辱的な言葉で叱責する。
- ☐ 叱りながら、足を蹴る、頭をはたく、殴る。
- ☐ 叱りながら、ボールペンや書類で頭を小突く。
- ☐ ノルマを達成できなかった社員を、他の社員の前でバカにする。
- ☐ 部下のミスを、人前で強い口調で叱責する。
- ☐ 長時間にわたって叱責する。
- ☐ 部下がミスした時に、辞めてしまえと言う。
- ☐ 今度ミスしたら辞めてもらうからなと、退職願を書かせて預かる。
- ☐ 失敗したら、他部署に異動させると言う。
- ☐ 社内メーリングリストで、成績不振、失敗、病欠を他の社員に知らせる。

- ☐ 必要な情報、指示を与えない。
- ☐ 仕事のやり方を教えない。
- ☐ 過重なノルマや一人では無理な仕事を与える。
- ☐ 仕事上のミスで生じた損害の賠償を求める。
- ☐ 急に会社を辞めなんて無責任だと、会社を辞めさせない。
- ☐ いつも終業間際に過大な仕事を指示する。
- ☐ 特定の人を部署の食事会や飲み会に誘わない。
- ☐ 能力や経験に見合わない、レベルの低い業務を課す。
- ☐ 仕事を与えず、雑用ばかり言いつける。
- ☐ 必要以上に仕事の様子を監視したり、口をはさむ。
- ☐ 緊急の仕事でないのに休日や夜間に連絡を入れる。
- ☐ 部下を飲みに誘ったが断られたので、プロジェクトから外した。
- ☐ いつも慕ってくれてなついている部下の査定に手心を加えた。
- ☐ 忘年会の後、二次会に強引に連れて行く。
- ☐ 出張中、強引に風俗に連れて行く。
- ☐ 部下にタバコやコーヒーを買いに行かせる。
- ☐ 休日、ゴルフに行くのに、車で送迎させる。

【ハラスメントの類型】

- ① 身体的な攻撃（わいせつ行為・暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（わいせつな言動・脅迫・暴言・言葉の暴力）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外れ、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のことの強制、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）
- ⑥ 個人の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

*** 判断基準** 言動の目的、内容、方法、程度、回数などの事実を総合的に考慮して、社会通念上、許容される行為といえるか。

今後は、被害者基準で考えることになって行く傾向がある。

パワーハラスメントとは？

なぜ、いまだにハラスメントは問題になっているのか？

× 知識不足・認識不足

○ 思い込み

自分は特別、自分は違う。
相手は好意を持ってくれている。
嫌がってなどいない。
相手がむしろ積極的に喜んでくれている。
恋愛関係にある。
親身になっている。
相手のためにしている。
相手は困っていない。
職場のためにしている。
これも仕事のうち。

【ハラスメントの発生原因】

関係性の問題：上下関係、指導する側と指導される側、指示する側と指示される側

人の持つ弱さ：欲求・感情のコントロールが効かない

他者を貶め、支配することによる満足感、

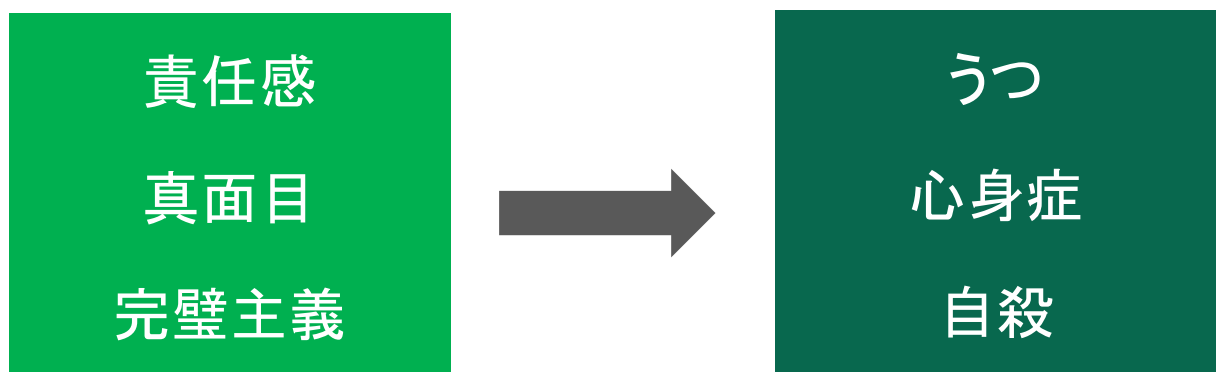
相対的な自己実現、自分のプライドを守る、自己防衛・正当化

自己中心的（×他者の尊重）

自分に対する甘さ

ハラスメント＝いじめ

生活の基盤があるため、逃げられない。



ハラスメントの法的責任、予防、対応

【加害者の法的責任】

- | | |
|----------|---|
| ① 社内での責任 | 懲戒処分、上司の監督責任 |
| ② 民事上の責任 | 被害者に対する損害賠償
会社に対する損害賠償
会社が賠償した場合には、加害者に求償権を行使 |
| ③ 刑事上の責任 | 脅迫罪、暴行罪、傷害罪、強要罪、恐喝罪 |
| ④ 社会的制裁 | 収入の途絶、家族との離散、再就職の困難
社会的信用の低下 |

【予防のために】

- ・ 性的な誘いかけをしない
- ・ 職場でスキンシップはしない
- ・ NOと言えない人がいることを知る
- ・ 笑顔で応じてしまう人がいることを知る。
- ・ 自分の思い込みではないかと常に疑う。
- ・ 会社として、ハラスメントを否定する厳しい姿勢（トップのメッセージ）
- ・ ハラスメント防止が、トップマネジメントの重要な仕事だと捉える
- ・ 職場の一人一人が意識を持って、自分の職場を見る
- ・ 自らしない、部下にもさせない
- ・ 常に問題意識を忘れない
- ・ ルールを定める
- ・ アンテナを張り、職場の実態把握に努める。

【発生時の対応】

- ・ 初期段階で防いでしまうことが重要
- ・ これくらいなら……、あれくらいなら……ですませない。
- ・ グレーゾーン、イエローカードで解決する
- ・ ひとりで抱えない、個人の責任にしない
- ・ 窓口、上司にすぐに報告する
- ・ 何度でも、何度でも、研修、議論を繰り返す