

ハラスメント研修

—企業に求められる対策—

2016年10月28日
京都人権擁護委員
弁護士 森田基彦

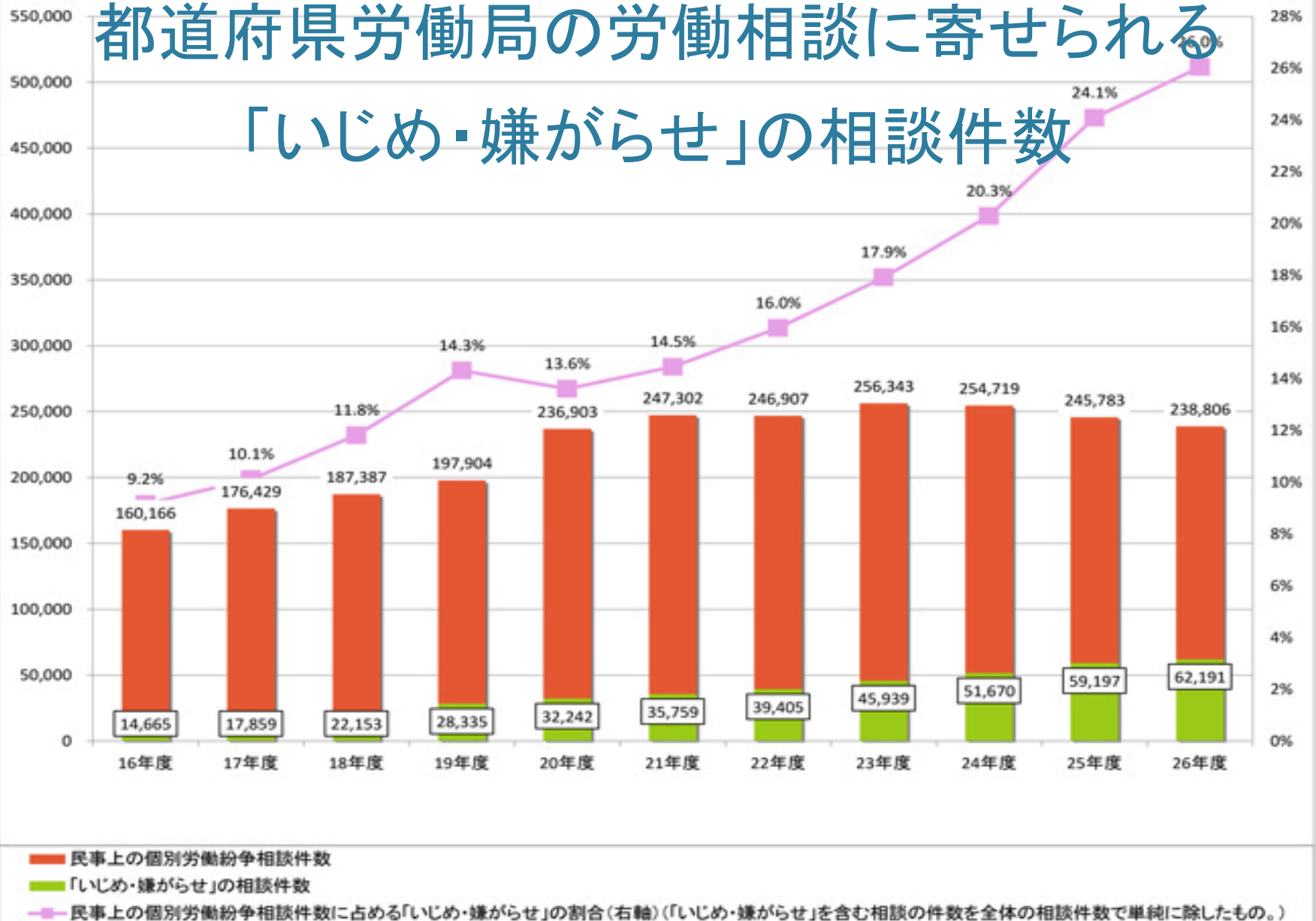
第1 パワーハラスメントについて

動画1:厚生労働省HP「明るい職場応援団」

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

現状

都道府県労働局の労働相談に寄せられる 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数



1 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を背景に、業務の適正な範囲を超えて、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

2 職場のパワーハラスメントの行為類型

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 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（過大な要求）
- ⑤ 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（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

3 法律的な根拠

- 安全配慮義務違反（民法415条）
- 不法行為（民法709条、715条）



4 問題となった事案

- 業務上の指導の限界 岡山地裁平成24年4月19日判決

銀行の従業員が上司のパワハラ(叱責等)を理由に退職を余儀なくされたとして、上司ら3名＋銀行を被告として損害賠償請求した事案

銀行に対し、上司らの責任・監督に相当の注意をしたことの主張がないとして、銀行及び上司の1名に対する、110万円の慰謝料を認める(使用者責任を認めた例)

4 問題となった事案

● 新入社員に対する過重業務 津地裁平成21年2月19日判決

入社2か月後に過酷な工事現場の作業所に配属され、極めて長時間に及ぶ時間外労働や休日労働に従事していた労働者が、終業後に上司らと飲酒した後、上司らをそれぞれの自宅へ車で送り届ける際に起こした交通事故で死亡した件につき、交通事故そのものについては被告会社に責任はないものの、労働者に対して行われていた違法な時間外労働と上司によるパワーハラスメントについては安全配慮義務(勤務管理義務 およびパワーハラスメント防止義務)に違反すると同時に不法行為を構成するとして、労働者の被った肉体的精神的苦痛に対する慰謝料として150万円が認められた例

背景に、新入社員に対して達成不可能な職務を押し付け、残業時間が長期化したことがある。

4 問題となった事案

- 人間関係からの隔離 神戸地裁平成6年11月4日判決

配置転換を拒否した女性社員に対し、上司が1年間仕事をさせずに、嫌がらせを続けたことが不法行為に当たるとして慰謝料60万円が認められた事例

嫌がらせ行為として、仕事をさせない、電話の取次をさせない、他の従業員と話をさせない、などが認定されている。(背景に、組合員に対する嫌悪?)

4 問題となった事案

- 専門性を要しない部署への配置転換 東京地裁平成22年2月8日判決

被告の原告に対する配転命令は、業務上の必要性が高くないのに、情報システム専門職としてのキャリアを形成したいという原告の期待に配慮せず、原告の理解を求める等の手続を履践することなく、その技術や経験をおよそ生かすことのできない労務的な業務を担当する部署に漫然と配置したもので、配転命令権を濫用したものと解すべき特段の事情があるとした事例

配置転換の無効と慰謝料50万円を認める

5 問題が顕在化するの？

- 就労中 ⇒ 職場環境改善

⇒ メンタル悪化による休職

⇒ 労災認定

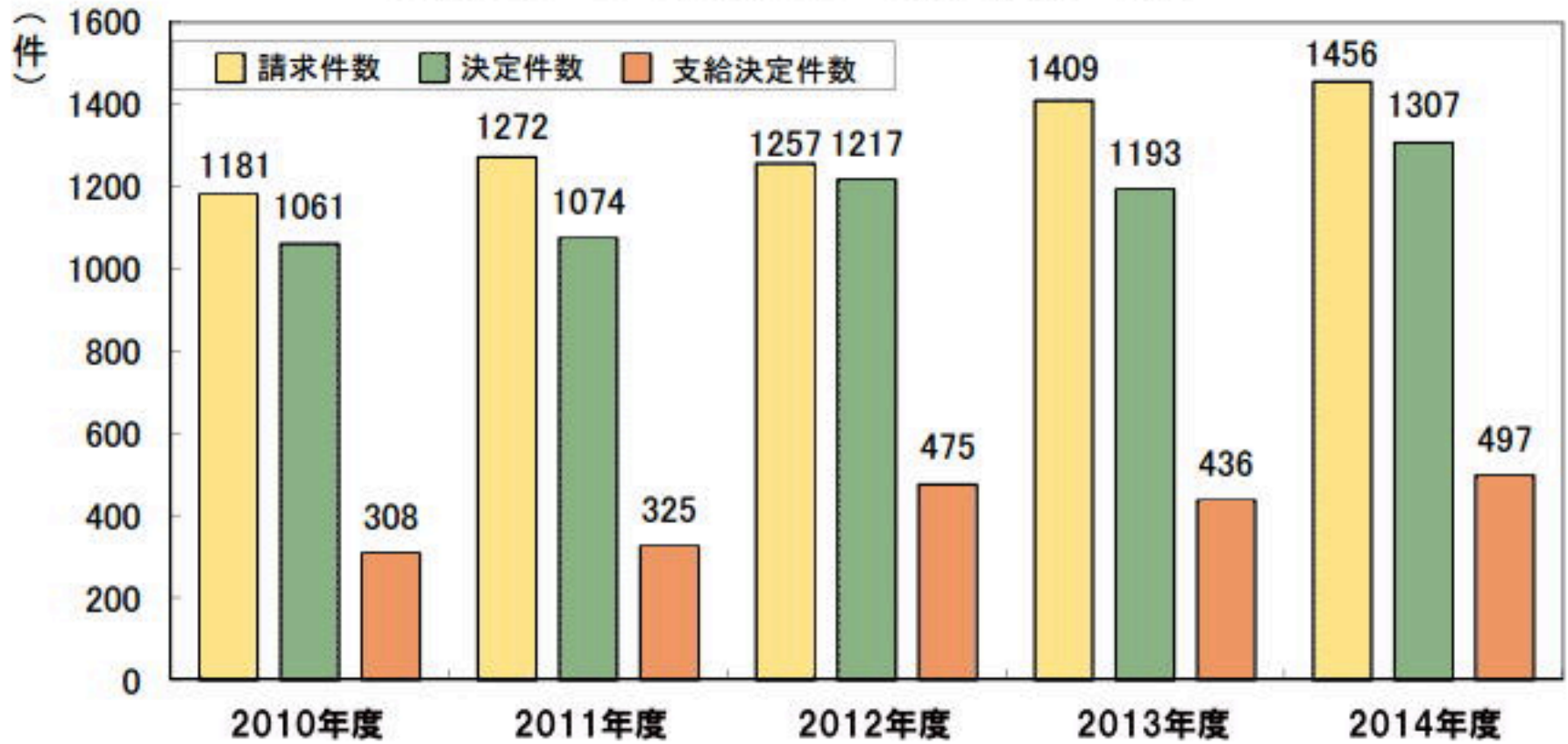
うつ病等を発症する場合、休職が長期化、復職が困難となる。従業員、会社双方にとってデメリットが大きい

- 退職後 ⇒ 労災申請

⇒ 安全配慮義務違反による損害賠償請求

精神障害の労災補償状況

精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



精神障害の労災補償状況

		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
精神障害の労災補償の 支援決定件数全体		308件	325件	475件	436件	497件
	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は 暴行を受けた	39件	40件	55件	55件	69件
	上司とのトラブルがあった	17件	16件	35件	17件	21件
	同僚とのトラブルがあった	0件	2件	2件	3件	2件
	部下とのトラブルがあった	1件	2件	4件	3件	0件

精神障害の場合、そもそも労災申請を行う意欲がなく、また、残業時間等と比較してして証拠が乏しいため、この件数は氷山の一角に過ぎないと思われる

動画2:厚生労働省HP「明るい職場応援団」
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

動画3:厚生労働省HP「明るい職場応援団」
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

第2 セクシャルハラスメントについて

1 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」に対する労働者の対応により ①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 ②就業環境が害されること
- 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる

2 行為類型

(1) 性的な言動の例

① 性的な内容の発言

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

② 性的な行動

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、強姦など

(2) 対価型セクシャルハラスメント

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。

【典型的な例】

- ・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、その労働者について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の性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

(3) 環境型セクシュアルハラスメント

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

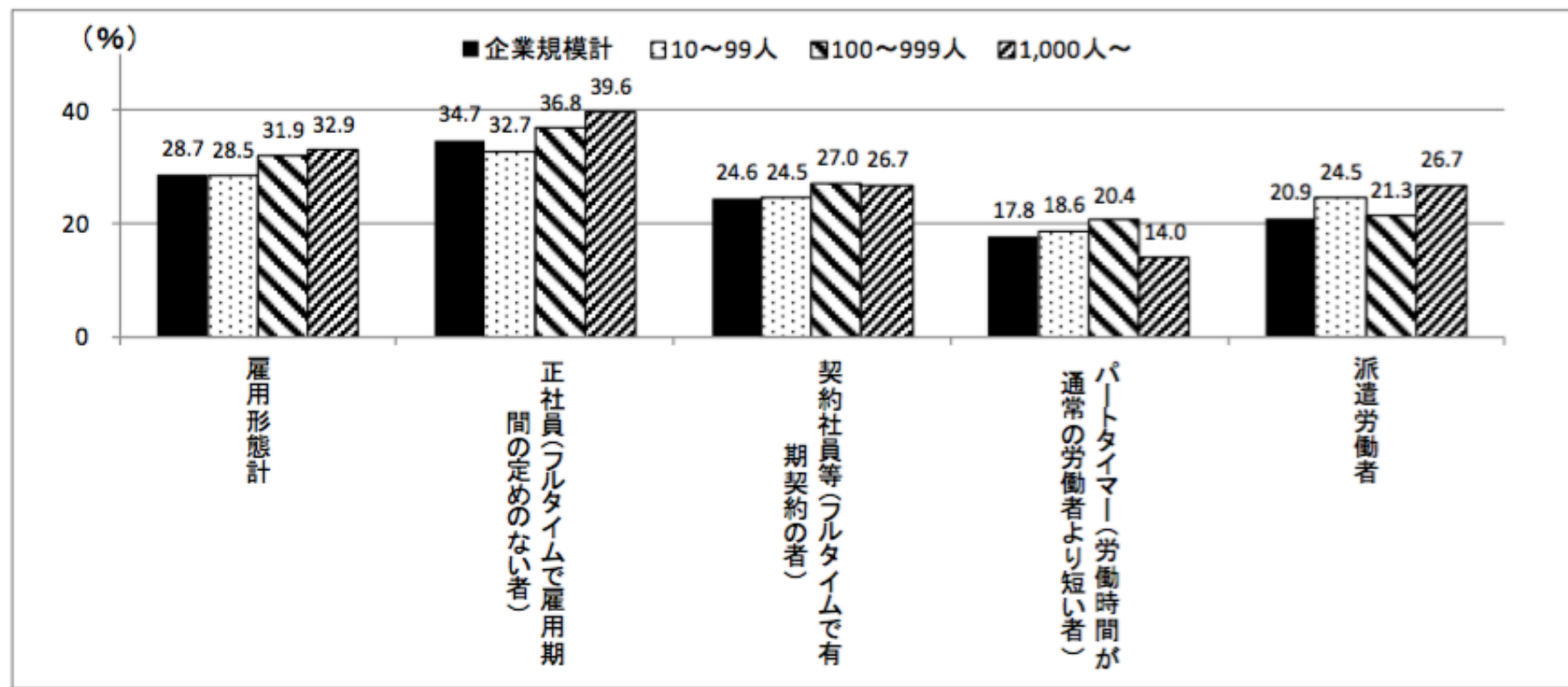
【典型的な例】

- ・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。
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、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。

3 調査結果

(1)セクハラ経験率:28.7%

図表 1 1 雇用形態、企業規模別セクシュアルハラスメント経験率（個人調査）



「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」結果
(H28.3.1(独)労働政策研究・研修機構)

(2) 態様

(複数回答、%)

	雇用形態 計	正社員	契約社員 等	パートタイ マー	派遣労働 者
不必要に身体に触られた	40.1	42.5	39.3	38.8	26.0
酒席等でお酌やデュエットを強要された、席を指定された	35.2	38.7	32.3	23.1	27.6
執拗に2人きりでの食事等に誘われたり、交際を求められたりした	27.5	27.0	30.8	25.8	24.5
性的関係を求められた、迫られた	16.8	16.1	16.9	18.4	10.5
セクシュアルハラスメントに対し、拒否や抗議の姿勢を示した結果、降格など業務上の不利益を受けた	11.4	10.0	12.8	14.0	6.1
性的な話や、質問をされた(例：性生活についてたずねられた、卑猥な冗談を聞かされた)	38.2	38.9	36.2	40.5	31.4
ヌード写真・雑誌等やパソコンの壁紙が水着写真等になっているのが目に入る環境だった	13.6	13.2	11.9	12.8	10.5
容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた	53.9	53.5	51.6	55.1	58.2
結婚、子どもの有無など私生活に関わることに必要以上に質問された、話題にされた	36.8	33.9	35.6	45.5	42.3
「男のくせに」「女には仕事を任せられない」などと発言された	22.1	22.6	21.5	19.1	16.8
「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」といった呼び方をされた	31.3	31.2	29.3	31.5	28.1
その他、上記以外のセクシュアルハラスメントを受けた	20.2	18.8	20.6	21.4	20.4

(3)本人の対応 がまんした:63.4%

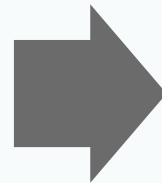
(複数回答、%)

	雇用形態計	正社員(フルタイムで雇用期間の定めのない者)	契約社員等(フルタイムで有期契約の者)	パートタイマー(労働時間が通常の労働者より短い者)	派遣労働者
加害者に抗議した	10.2	11.4	10.7	6.4	8.7
会社の同僚に相談した	14.4	16.1	13.1	12.1	12.9
会社の相談窓口、担当者に相談した	3.1	3.0	5.7	2.3	1.8
上司に相談した	10.4	12.0	12.2	6.9	6.4
派遣会社に相談した	1.2	0.1	2.4	0.8	8.0
労働組合に相談した	0.9	0.8	1.3	1.3	0.5
労働局(雇用均等室、労働基準監督署、ハローワーク)に相談した	0.9	1.0	0.7	1.0	0.5
警察や弁護士に相談した	0.6	0.7	0.7	0.6	0.0
地方自治体やNPOなどの団体に相談した	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3
家族に相談した	7.4	7.0	7.6	11.6	5.9
その他	6.6	5.8	6.1	6.9	5.1
がまんした、特に何もしなかった	63.4	62.1	61.2	67.6	66.8

3 判断基準

(平均的女性の感じ方、平均的男性の感じ方を基準)

意に反する
身体的接触



1回でも就業環境
を害する

意に反する「身
体的接触」以外
の行為が継続



明確に抗議し
ているにもか
かわらず放置



就業環境を害
する



心身に重大な
影響



4 問題となった事案

広島地裁判決平成15年1月16日

会社内でなされた男性正社員の女性アルバイト従業員に対する性的行為がセクシャルハラスメント行為に当たるとして、右正社員の不法行為責任と右会社の使用責任者が肯定された事例

被告の正社員は、「合意に基づく性的関係」を主張したが裁判所は排斥

- ・原告は職場の上司に対して不本意ながら従属的対応をした
- ・表面的には抵抗なく受容しているように見える原告の対応も本位ではなかった
- ・会社の監督責任も認める。
- ・両親の固有の慰謝料も認める(被害者は未成年のアルバイト店員)

参考:大牟田和恵:「部長、その恋愛はセクハラです!」(集英社新書)

4 問題となった事案

福岡地裁判決平成4年4月16日

部下の女性の異性関係をめぐる行状や性向についての悪評を流す等した上司の行為について、不法行為責任が認められた事例

上司の行為に対する適切な対処を怠った会社幹部について、被用者のために働きやすい職場環境を維持するよう調整する義務への違反が存するとして、会社の使用者責任が認められた事例

上司が、原告の異性関係、私生活に関する噂話、報告などにより、原告を退職させた。

4 問題となった事案

京都地裁判決平成9年4月17日

会社が、女子更衣室に盗撮カメラがあることに気づいていたが、これを放置。
朝礼において取締役が当該従業員の男女関係について言及
⇒退職を余儀なくされる

環境型セクハラの例とされる

第3 組織における対応策

1 事前対策

①事業主の方針の 明確化、啓発

- 就業規則上にハラスメント防止義務を明示する。

②窓口の設置

- 社内に相談窓口を設置、外部機関に援助・助言を求める

③研修・社内アンケート

2 事後対応

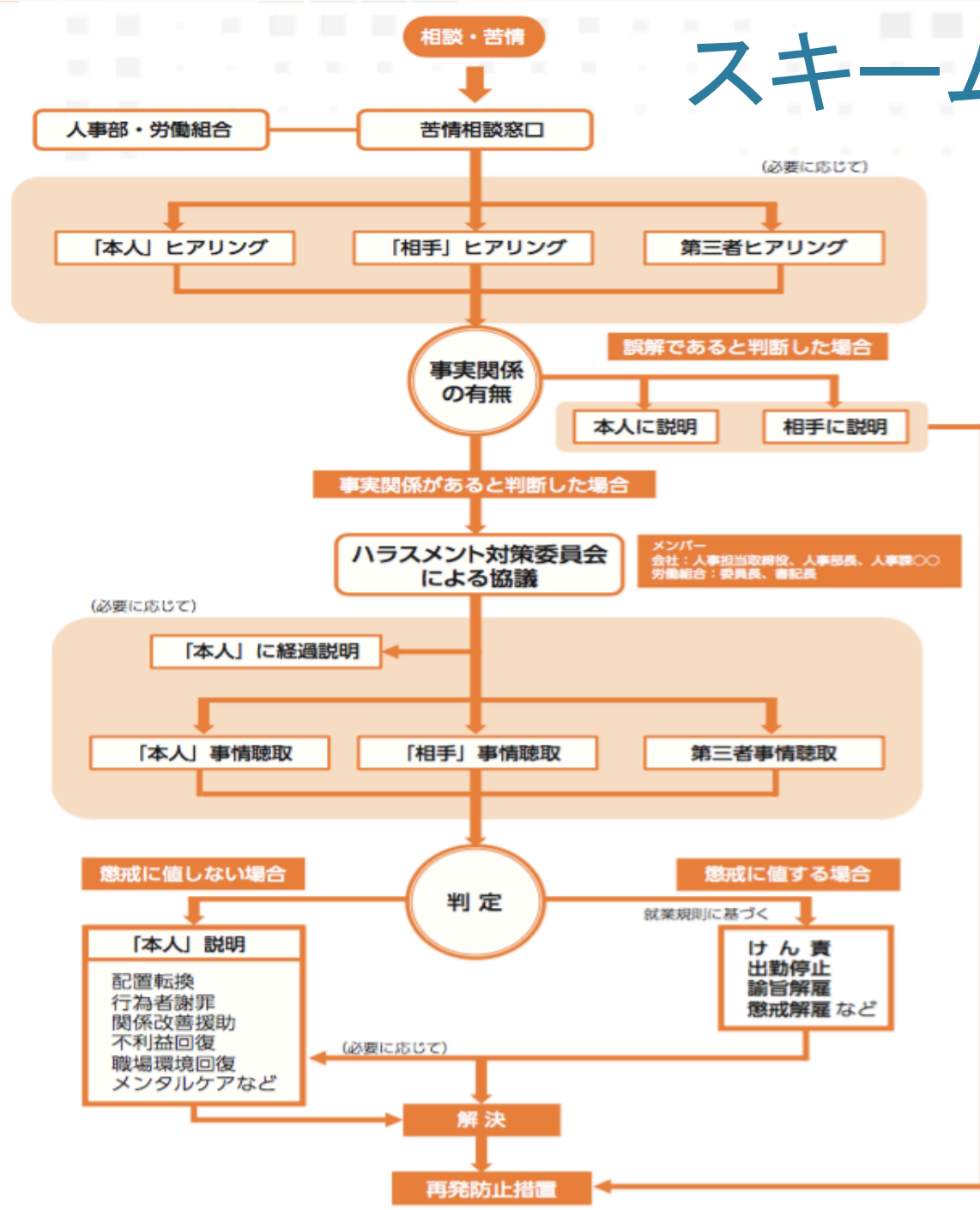
ハラスメントの発生

⇒ヒアリング等による事実認定

①⇒解決（配置転換、被害者のケアー不利益の回復、メンタルヘルス対応、懲戒処分）

②⇒再発防止策の強化へ（個人的資質によるのか、制度的な欠缺があるのか）

スキームの例



参考資料

- 厚生労働省HP「明るい職場応援団」

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

- 「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」結果

(独)労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>