

セクハラ・パワーハラ研修

平成28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.....	2
1	定義.....	2
2	職場のパワーハラスメントの行為類型（典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意）.....	2
3	法律的な根拠.....	2
4	問題が顕在化するのは？.....	2
5	問題となった事案.....	3
第2	セクシャルハラスメントについて.....	3
1	定義.....	3
2	行為類型.....	4
	（1）性的な言動の例.....	4
	（2）対価型セクシャルハラスメント.....	4
	（3）環境型セクシュアルハラスメント.....	4
3	判断基準.....	5
4	問題となった事案.....	5
第3	組織における対応策.....	6
1	事前対策.....	6
2	事後対応.....	6

第1 パワーハラスメントについて¹

1 定義

職場のパワーハラスメントとは、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をいう。

2 職場のパワーハラスメントの行為類型（典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意）

- 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 問題が顕在化するのは？

- ・就労中 ⇒職場環境改善
- ⇒メンタル悪化による休職 ⇒労災認定

¹ 平成24年3月15日厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言より
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000255no.html>

- ・退職後 ⇒労災認定
⇒安全配慮義務違反による損害賠償請求

5 問題となった事案

業務上の指導の限界 東京地裁平成24年4月19日判決

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

人間関係からの隔離 神戸地裁平成6年11月4日判決

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

第2 セクシャルハラスメントについて

1 定義

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「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」により就業環境が害されることです。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ます。また、被害を受ける者の性的指向²や性自認³にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

⇒事業主には、「雇用管理上必要な措置」を講じる義務がある⁴。

²人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

³性別に関する自己意識

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

⁴男女雇用機会均等法第十一条 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。

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です。

【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です。

【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 判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「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」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

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、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

4 問題となった事案

広島地裁判決平成15年1月16日

福岡地裁判決平成4年4月16日

京都地裁判決平成9年4月17日

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、周知・啓発

就業規則上にハラスメント防止義務を明示する。懲戒事由

②窓口の設置

社内に相談窓口を設置、第三者委員会、都道府県労働局雇用均等室などに援助・助言を求める

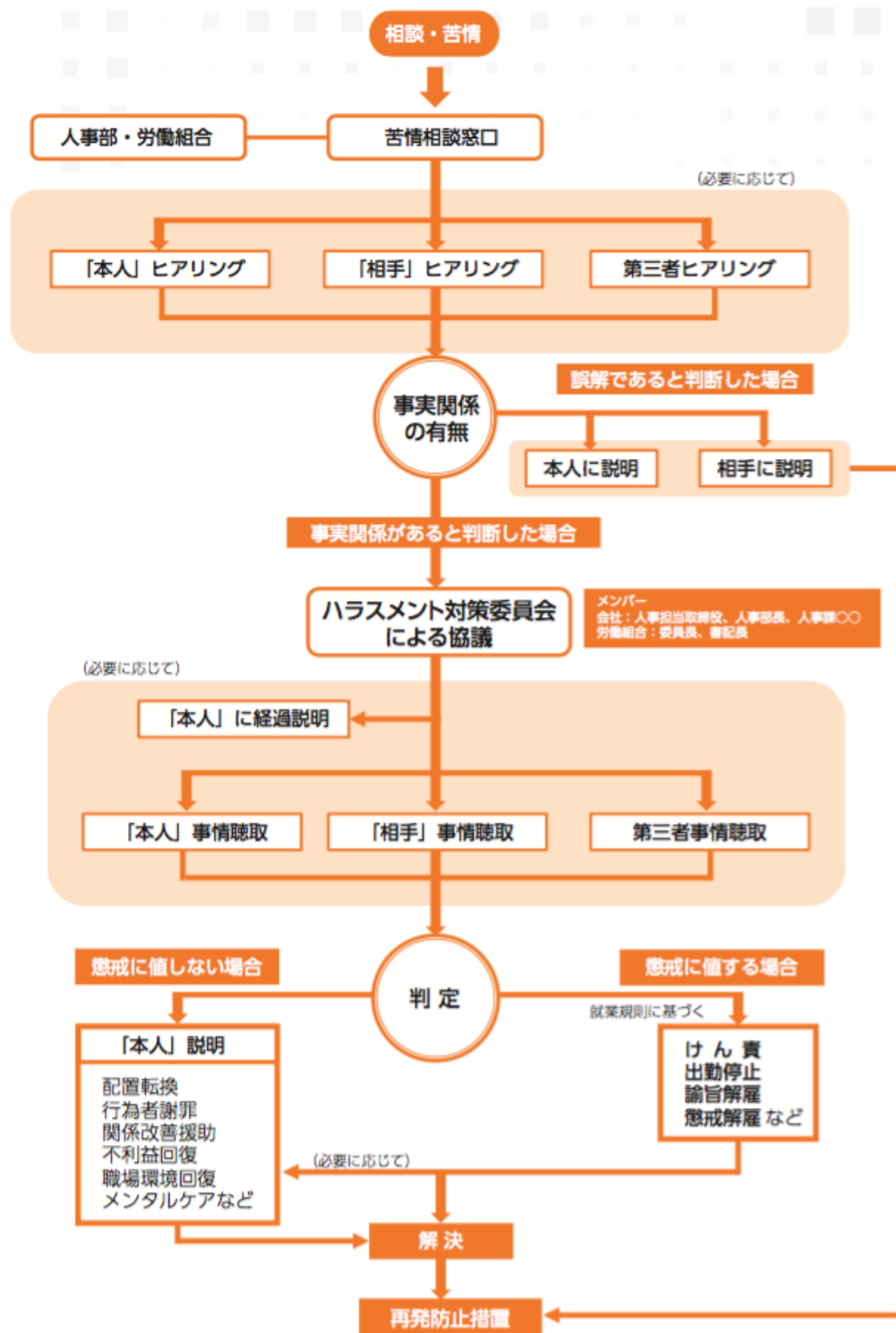
③研修・社内アンケート

④休業取得のための整備

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

⇒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）



【前掲：厚生労働省リーフレット】

【参考文献】

厚生労働省リーフレット「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！！」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

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」：職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ～企業・労働組合での対応に加え、職場の一人ひとりの取り組みにも期待～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000255no.html>

「判例から読み解く職場のハラスメント実務対応 Q&A」

小笠原六川国際総合法律事務所 共著