平成29年度第6回企業向け人権啓発講座

日時：平成29年10月25日（水）14：00～16：00

講演2：「職場のハラスメントについて」

稲垣 眞咲 氏（人権擁護委員・弁護士）

【はじめに】

○講師

ただいま御紹介いただきました弁護士の稲垣と申します。2014年から人権擁護委員をさせていただいております関係から、今回お話をさせていただくことになりました。本日は、企業の方々が御参加の研修ということで、会社で問題になりやすいハラスメントについて御説明させていただきます。

【講演】

○講師

まず、「1 ハラスメントとは」と書きましたが、ハラスメントとは何かと言いますと、その言葉の意味としては、嫌がらせ、いじめ、苦しめること、悩ませること。相手にとって不快と感じる行為や態度を繰り返すことといった意味になります。

このハラスメントという言葉自体からは、当事者の関係性は特に限定されていません。ですが、今、社会で問題になっているハラスメントとは、職場や学校、家庭などの身近な同一集団内で、上司や教師、親や夫など、力関係で優位にある者が他者に対して行う精神的、身体的苦痛を与える言動として使われる場合が多いかと思えます。

会社、家庭や学校など、すぐには離脱できない環境・集団の中で、何らかの優位性を背景に相手の嫌がることをする。被害者は簡単に逃げるできないということもあり、問題となっているのかと思えます。

このような被害者を追い詰めて不快なことをしつづける言動ということで、ハラスメントは、被害者の個人の尊厳・名誉・プライバシー・自己決定権といった人権を侵害する行為であるということをまずは意識していただきたいと思えます。

また、あとでお話しますように、ハラスメントの問題が浮上しますと、様々な責任や弊害が発生してきます。そういった責任や弊害についての経営上のリスクマネジメントとしても、対策すべき問題としてハラスメントを意識していただく必要があるかと思えます。

次に、「2 ハラスメントの種類」と書きましたが、ハラスメントの問題に対応していくために、定義のあるものについては、正確な定義を理解しておいていただく必要がありますので、いくつか御説明していきます。

まず、「(1) パワーハラスメント」ですが、パワハラという言葉は2000

年代に入ってから登場してきた言葉です。まだ20年もたっていない言葉なんですね。それから相談が年々増加して、厚生労働省の平成28年の調査では、労働相談の30パーセント以上をパワハラ相談が占めており、従業員の30パーセント以上が過去3年間にパワハラを受けたという数字も出ています。

このように、パワハラが増加して社会問題となる中で、2012年には厚生労働省が提言を出しております。この提言の中で、パワハラ定義としてレジュメに書いておりますように、「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、または職場環境を悪化させる行為」として定義されています。

この定義の中で職場内の優位性の根拠として、職務上の地位だけではなくて、人間関係も挙げられていますように、パワハラは上司から部下に対するものとは限りません。人間関係で強い部下から上司にという場合も有り得ます。

そして、もう一つのキーワードとして、「業務の適正な範囲を超えて」という言葉が入っていますが、これについては「業務上必要でかつ適正な範囲を超えない指示、注意、指導等は、たとえ相手が不満を感じたりしてもパワーハラスメントにはならない」といった厚生労働省の解説が出ております。

企業として業務を行っていく必要がありますから、いくら相手が苦痛に感じたとしても、一般的に言って業務の適正な範囲内の指示や注意・指導であればパワハラにはならないのです。

次に、「(2) セクシャルハラスメント」ですが、セクハラという言葉が使われ始めたのはパワハラより早く1980年頃、日本で初めてセクハラ裁判があったのが1989年、その年には流行語大賞にもなっています。

セクハラにつきましては、雇用機会均等法などで職場の措置義務も定められておりますので、均等法を基に定義を考えますと、セクシャ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言動に対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、または性的な言動により就業環境が害されること」となります。

ここに、二つのタイプのセクハラがこの定義の中に含まれています。一つは、前半の「性的言動に対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」という部分で、分かりやすく言いますと、性的な誘いなどに対して、誘われた労働者が拒否するという対応をしたことによって、解雇されるとか、労働条件を下げられるといった不利益を受けるような形、対価型と言われるセクハラタイプです。

もう一つは、後半の「性的な言動により就業環境が害される」という部分で、ヌードポスターを貼るとか、卑わいな冗談を職場で言ったり、特定の人に対して性的な噂を流したりするといった言動で就業環境を害する環境型といわれるセクハラがあることが、この定義から分かります。

次によく出てくるのがマタニティハラスメントです。「妊娠や出産をしたこと、育児や介護のための制度を利用したことなどを理由として、事業主が行う解雇、減給、降格などの不利益取扱いや妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したことなどに関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと」といった定義がなされます。

妊娠中を理由として降格するというようなことは、均等法で禁止されています。妊娠・出産については、配慮は必要になるわけですが、それぞれ体調も価値観も異なりますので、妊娠・出産したから負担の軽い仕事がいいだろうと、一方的に決めつけてはいけません。

そのほか、最近いろいろなハラスメントが言われています。精神的な嫌がらせを意味するモラルハラスメント。大学で生じるアカデミックハラスメントやアルコールの強要などによるアルコールハラスメントといったことも言われます。

よく分からないハラスメントについては、定義を調べていただくことも必要かとは思いますが、はっきりとした定義のない場合には、他人の人権侵害となっていないか。非常に困らせたり、嫌がらせたりしているのではないか。それが社会生活や職業生活の中で、甘受すべきレベルなのかといったところから考えていくことが良いかと思えます。

次に、「(II) ハラスメントがもたらす損失・責任」についてお話しします。

まず、加害者本人について生じうる責任ですが、一つ目の刑事責任、これは実際に暴力をふるったら暴行罪、相手にけがをさせたら傷害とか、相手の評価を下げるようなことを公然と言っていると名誉棄損といったような犯罪となる場合に課せられる刑罰です。あとはセクハラの場合でしたら、態様によっては強制わいせつなどの罪に問われるという可能性があります。

次に、被害者から損害賠償請求をされるということがあります。ハラスメントは被害者の人権を侵害しているということで、不法行為に基づく損害賠償請求の形を取りますが、退職に至ってしまった場合や自殺してしまった場合などには、高額の請求となる場合もあります。

それから加害者に対しては、社内的には懲戒処分、就業規則等に触れるような形でハラスメントを行うと、懲戒の対象となります。そこまでいなくても、社内の環境や人間関係から異動や転勤といったことになることもあるでしょう。

次にハラスメントは、加害者だけでなく、企業についても損失や責任を生じさせます。企業も被害者から損害賠償責任を追及される恐れがあります。これは加害者が業務の中で不法行為に当たることをした場合に、その雇い主であることから生じる使用者責任という場合もありますし、会社法上の責任

を問われることもあります。

企業自身として、被害者との関係で、職場が労働者にとって働きやすい環境を保つように配慮すべきという義務を労働契約上、負っていると考えられますので、ハラスメントを放置していたような場合には、この契約上の義務に違反しているとして、債務不履行責任という形で損害賠償責任を追及される場合もあります。

あと、ハラスメントの責任ではありませんが、しっかり調査せずに懲戒処分などしてしまうと、逆にその処分が不当であるということで、加害者から訴えられるということもあるでしょう。

ハラスメントの問題に戻りますが、損害賠償といった直接的な金銭的な損失だけではなく、社内の調査に掛かる人員や時間、弁護士に依頼するのであればその時間や費用負担もありますし、場合によっては労災の手続きが必要になってきて、その負担が出てくるといった問題対応のコストが非常に掛かることとなります。

また、報道がされると、社会的評価の低下もありますし、今は、マスコミに報道されなくても、個人がネットなどで情報発信することによる評価の低下という場合もあります。

そこまでいかない事案についても、そういった嫌がらせ的な言動が横行していると、職場秩序の乱れや勤労意欲の低下につながる場合が多くなります。

ハラスメントだという訴えについて、適切に対処しなければ、被害者は会社に対する信頼を失うでしょうし、加害者はハラスメントを続けてしまったり、逆に萎縮して適切な指示ができなくなってしまうかもしれません。そういった職場になってしまうと、企業としての生産性は低下してしまうでしょう。こういったことを回避するためにハラスメントをなくしていく必要があります。

そこで、ある程度の予防策と問題が起きたときの対処が必要になります。対処がきちんとできれば、次の問題の予防にもつながるはずです。

「Ⅲ 予防・対処」についてですが、セクハラについて、厚生労働大臣の指針10項目というものが出されています。これが参考になるかと思います。マタハラやパワハラ、ほかのハラスメントについても、同様に考えていけるのではないかと思います。

まず、問題が起きる前の予防策、「(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」ということが書かれています。トップとして方針をはっきりと打ち出していただいた方が良いです。方針を打ち出したうえで、相談に応じる体制を予め整備しておいていただく必要があるかと思います。窓口を定めて、担当者を定めるといったことです。

次に、実際に問題が起きてしまったときの対応、「(3) 職場におけるセクシャルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」になります。まずは事実関係を迅速かつ正確に確認することということが書かれています。

当事者や周囲の関係者への事情の確認をすることになります。事情聴取をした後、何があったのか、なかったのかという判断の際には、現在の被害者の行動についての知見なども知っていただかないと、判断を誤ることになります。

例えば、労災認定の関係ではセクシャルハラスメント事案の留意事項ということで、被害者が、相手を受け入れる迎合メールといわれるメールなどを送っていることが、セクハラを受けたことを単純に否定する理由にはならないといったような留意事項が挙げられていますので、御参照いただければと思います。

当事者・関係者に聞き取りをして、経験則などから判断しても、どうしても事実が確認できないという場合には、早めに第三者機関に相談したり、被害者に第三者機関への相談を勧めることが良い場合もあるでしょう。

次に、事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うことということが書かれています。

そして、こういった措置と合わせて相談者、行為者などのプライバシーを保護するための措置を講じて周知しておくこと。事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取り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、そういったことも指針に書かれています。

こういった調査をして、相談者、行為者への措置をするわけですが、その措置の一環として、社内でなんらかの判断をした場合には、行為者や被害者にその判断の結論と理由をはっきりと伝えるようにしていただいた方が良いかと思います。日本では、思いを直接的に言わない文化がありますので、一定の判断をしたのに、被害者に対しては「何々さんも悪気があって言ったわけではないから、分かってやってくれ。まあ、注意はしておくから。」といった説明や、加害者に対しても「あなたがパワハラのもりではないのは分かっているけど、こういうことが起きることもあるから気を付けてくれ。」といった程度の言い方をしてしまう場合が多いのかと思います。

この場合、加害者はパワハラやセクハラに当たるのか、今後何に気を付ければいいのか、よく分からないままになってしまう恐れがあります。以後、必要な指示も控えるようになってしまうかもしれません。一方で被害者は、セクハラやパワハラとは捉えてもらえなかったと感じる人もいるでしょう。

判断の理由、その発言は男女平等の精神に反するから、セクハラに当たると判断するとか。相手方の人格を攻撃している言葉だから、パワハラに当たると判断するとか。あるいは必要な指示をしているだけだから、パワハラには当たらないと判断するとか。企業として判断した結論と理由を双方に説明していただくことで、今後それぞれの従業員自身が、考えて行動していくようにということにつながるかと思います。

ここで判断した結論と理由と言いましたが、この判断が難しいところがあ

るかと思えます。

そこで、「IV 判断基準」についてお話しますが、まずは、定義の検討というのが必要になってきます。「(1) セクハラ」については、最初に申し上げました定義の解説の中で、例えば、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という判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要である。平均的な女性労働者ですとか、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あるというような解説がなされています。

ただ、この中で、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、更に行う性的言動は職場におけるセクシャルハラスメントと解されるものであるということも書かれています。基本的には被害者の主観に立って判断していただくことにはなりますが、その主観に妥当性があるかを検討したうえで、平均的な労働者の感じ方ではなくても、その人がはっきりと嫌だと言ってることを繰り返すと、セクハラに当たる可能性があるということも覚えておいていただきたらと思います。

次の「(2) パワハラ」については、先ほども申しました、「業務上、必要かつ適正な範囲かどうか」という判断になってきます。これはもう個別要素の総合判断になりますので、具体的な事情を聞いて判断していただくしかないかと思えます。

次に、判断の基準としていただくものとして、「2 裁判例などの過去の事例」というものを参考にさせていただくと良いかと思えます。パワハラについては、総合判断ですので、この言葉だけでパワハラと認定されるというものはありませんが、「目ざわりだ。」とか、「主任失格だ。」「給料泥棒だ。」といった発言があった場合に、そのほかの事情も併せて損害賠償が認められた判断もあります。

一方で「お前はとろくて仕事ができない。」ということを行っているケースでも、それは侮辱とも捉えられるものではあるが、親しい上司と部下の関係の軽口として、許容されないほどのものではないとして、損害賠償というレベルで違法な言動とは言えないとした判断もあります。

ただ、経営上のリスクマネジメントとしては、損害賠償が認められていない事案についても、許されるとは思わない方がいいですし、逆にそういった事案でも、パワハラとして訴えられる恐れがあるという方向で捉えていただいたほうが良いかと思えます。

同じようにセクハラにつきましては、例えば、カラオケの個室でダンスの相手をさせるとか、異性関係が派手であることを言いふらすといった行為は、セクハラとして不法行為になるとして、損害賠償が認められたケースがあります。

一方で否定された事例として、「若い女性と飲むとおいしいね。」「今度、お好み焼き食べに行きましょう。」といった発言が問題になった裁判があります。こういうケースでも裁判になってしまっている。その辺りは考えていただいた方がいいかと思います。

訴えられること自体、企業には多大な損失が生じます。被害者は嫌だと思っているからこそ訴訟になったわけで、社内での訴えがあれば、このレベルでのセクハラやパワハラの訴えについてこそ、しっかり対処していただく必要があるかと思います。

また、マタニティハラスメントには、平成26年に最高裁の大きな判決が出ています。妊娠中に軽易業務への転換を本人が希望して、本人の同意を得て若干降格し、育休から復帰したときに、元の地位に戻さなかったというケースで、元々の降格が違法であるということで訴えになりました。

これは、最初の時点では本人の同意があったのですが、最高裁は、自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在する状況の合意でなければ合意とは言えないとして、このケースでは、そうした同意はなかったと判断しました。

かいつまんで御紹介しましたが、裁判例というのは一つの基準にはなりませんが、あらゆることについて判断があるわけではありませんし、責任が否定されたからといって、企業として許容していい行為だというわけでもありません。

そこで、次に「3 現在の常識」というのも判断基準として使っていただく必要があります。ハラスメントとしてセクハラが言われ始めてから30年から40年たちますが、ハラスメントに対する意識が高まっていく中で、常識もどんどん変わっています。

昔でしたら、男性と女性で採用コースが違うといったこともあったかもしれませんが、今では男女平等というのが常識の基本になります。

パワハラについても、一昔前であれば、かなりきつい言葉もそんなものだということで許されたかもしれませんが、現在の常識としては、人格を否定するような言葉は避けるべきということになりますでしょう。

こういった常識内で考えても、やはり判断しにくいという場合が出てくるかと思います。そのような場合は、御自身の会社として、どのように考えていくかということで判断していただくかざるを得ないかと思います。

例えば、机の上に家族写真を飾るといった例について、セクハラだと訴えがあったときにどう判断するかといった実例が紹介されていた本がありました。

ある会社では、家族愛が会社の理念なので、全く問題ないと全員が答えた。

別の会社では、社内でディスカッションをして、やはり嫌だという人が多かったので、家族写真を飾らないようにしましょうという判断をした会社もあったようです。

微妙な事案については、全ての会社で判断が同じである必要はないのです。自分の会社として、どう考えて判断するのかを伝えて共有していく。場合によっては社内でディスカッションをしてみるというのも良い方法かと思えます。これがきっかけとなってコミュニケーションが取れて、それぞれ、この人ならこういう言い方をしても大丈夫だっていうところまで分かってくるようになれば、一番良いかと思えます。

最後に、「何のためにハラスメント対策が必要か」と書きましたが、企業として法令違反による罰則や賠償請求を避けること、社会的信用の失墜を避けることはもちろん必要ですが、それだけではなく、職場運営、経営の問題として、社内の不和を避けて、上司は適切な指示ができ、従業員が会社に対する信頼を失わず、能力を発揮できる環境を作っていくために対策が必要だと思えます。

判断の微妙な事例にもしっかりと耳を傾けて、それぞれの企業さん自身の考えに基づいて判断していただきたいということをお伝えして、私からのお話は終わらせていただきます。

御清聴ありがとうございました。

(終了)