

職場のハラスメントについて

平成 29 年 10 月 25 日

弁護士 稲垣 眞 咲

I ハラスメントとは

1 ハラスメントとは何か

(1) 「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

(2) 今、社会で問題にな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。

→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

2 ハラスメントの種類

(1) パワーハラスメント

「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」(平成 24 年 3 月厚生労働省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」)

※上司から部下に対するものに限らない

※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(厚生労働省解説)

(2) セクシャルハラスメント

「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」(男女雇用機会均等法 11 条 1 項、平成 18 年厚生労働省告示第 615 号参照)

(3) マタニティハラスメント

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等を理由として、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等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと

(4) その他のハラスメント

モラルハラスメント、アカデミックハラスメント、アルコールハラスメント・・・

II ハラスメントがもたらす損失・責任

1 加害者本人

- ・ 刑事責任・・・暴行・傷害・名誉棄損・侮辱・脅迫・強制わいせつ・強姦
- ・ 被害者からの損害賠償請求
- ・ 懲戒処分
- ・ 異動・転勤

2 企業

- ・ 被害者からの損害賠償責任（使用者責任・債務不履行責任）
- ・ 問題対応のコスト
- ・ 社会的評価の低下
- ・ 職場秩序の乱れ、勤労意欲の低下

III 予防・対処

セクハラについて（厚生労働大臣の指針 10 項目）

(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の内容・セクシュアル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

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定し、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相談窓口担当者が、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) 職場におけるセクシュアル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正確に確認すること。

⑥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。

⑦事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

⑧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) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

⑨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。

⑩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。

※行為者や被害者に「結論」と「理由」を伝える

→従業員自身が考えて行動できるように

IV 判断基準

1 定義から

(1) セクハラ

「労働者の意に反する性的な言動」及び「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ある。具体的には、セクシュアルハラスメントが、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あること。

ただし、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、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシュアルハラスメントと解され得るものであること。

→被害者の主観が基本だが、その主観に合理性・妥当性があるかも検討

(2) パワハラ

業務上必要かつ適正な範囲

→個別的要素（行為者の意図・言動の態様、行為者と相手方の関係、行為時の状況や前後関係、相手方の主観、等々）を総合的に判断

2 裁判例など過去の事例

3 現在の常識

4 自身の会社としてどう考えるか

V 最後に

何のためにハラスメント対策が必要か

企業として

①法令違反による罰則、賠償請求を避ける

②社会的信用の失墜を避ける

だけでなく

③職場運営・経営の問題として、社内の不和を避け、上司は適切な指導ができ、従業員が会社に対する信頼を損なわず、能力を発揮できる環境を作っていくために

以上