

## ハラスメント最新事情

— セクハラ、パワハラのない風通しの良い職場づくり —

## セクハラとは何か？

### 1 定義

「職場において行われる性的な言動で労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けること、またはその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」

### 2 わかりますか、セクハラ

- (1) 性的な言動って下品(エッチ)なこと？
- (2) 被害者女性が判断するのか。
- (3) 同じことを言ってもなる場合とならない場合がある。
- (4) 人によってなったりならなかったりする。

## 言葉のセクハラで最高裁判決('15. 2. 26)

大阪市が出資する水族館など遊戯施設の経営などを手がける会社の従業員（課長代理）が派遣女性職員らに言葉のセクハラをしたとして懲戒処分（出勤停止・降格）を受けた。

この処分に対して、①懲戒事由とされた事実がない。②手続きの適正も欠き、③懲戒事由との均衡を欠く不相当に重い処分であるから無効である、として訴えた。

大阪地裁は、「処分は妥当」との判断を下したが、大阪高裁は、「権利の濫用で、無効」との判断を下して逆転判決となった。そして、これを受けて最高裁で争われセクハラ処分は妥当との判断が下された。

## なぜセクハラ、どこがセクハラ

- 30歳は22、23歳の子から見たらおばさんやで。
- 結婚もせずにこんな所で何してんの。親泣くで。
- 夫婦間はもう何年もセックスレスやねん。
- このなかで誰かと結婚しなあかんとしたら誰を選ぶ。
- 女の子は男に甘える方がいいで。
- 俺の性欲は年々増すねん。
- あんな言ったら、何もしゃべられへんよな。(セクハラ研修)
- 夜の仕事したらええんちゃう。紹介したるか。

なぜセクハラか？どこがセクハラなのか分かりますか？

## こんな場合はどうなる？

- 1 そんなつもりではなかったのに、セクハラと言われてしまった。
  - ①お酒の上での悪ふざけはどこまで許される。
  - ②コミュニケーションだと思っていたのに…。
- 2 てっきり、相手も好意をもってくれていると思ったのに…。
  - ①それなら、そうと言ってくれれば…。
  - ②相手も喜んでいたし、嫌がってはいなかった。

## 軽微なセクハラについての判断(裁判)

おおそ職場において、上司が部下に対してする身体的接触や性的発言のすべてが違法性を有する不法行為に該当するわけではない。

①被害者の不快感の程度、②職務上の地位、関係性



③当該行為の内容、④反復性・継続性、⑤発言・接触の動機、

これらを総合的に考慮して、当該行為が被害者の性的自由または人格権を侵害するときは違法性を有する。

## 遅れている日本人の意識(法律)

1999年改正均等法      2007年改正      2014年「指針」

「雇用の分野における男女の均等な待遇の確保等に関する法律」  
セクハラ配慮義務→女性労働者が対象→男性へは「逆セクハラ」

措置義務  
男女労働者に対するセクハラ禁止

同性間も禁止

→ 欧米では「性による差別は全てが禁止」が常識

## これってパワハラですか？

- (1) 大声で感情的に怒鳴ったらパワハラか？
  - 厳しい指導はパワハラになるのか。
  - どの程度のことを言うとパワハラになるのか。
- (2) 相手がパワハラだと思えばパワハラになるのか？
  - 相手の為を思っただけの叱責でもパワハラになるのか。
  - ダメな部下をどう指導すればいいのか。

## 営業現場での事件「そんなつもりはなかった」

上司から、営業方法等の指導において激しく罵倒され、仕事上のトラブルが続いていたことから精神障害を発症、その後うつ病となり、家族や上司への8通の遺書を残して縊首自殺したケースで、労災であると認められた。→上司は悪ぶれず葬儀の場で、家族に「残念なことでした」と述べていた。

(上司の言い分)

- ▶相手のためを思ってたこと
- ▶期待していたからこそのこと
- ▶全体のためを思ってたこと
- ▶悪意はない、いじめるつもりなんかなかった
- ▶ほかも皆言ってる、やってること

## 受けた側の心理

身勝手なことをしてすみません。色々悩みましたが、自殺と言う結果を選びました。入社して13年ほどになり年数と実力のなさのギャップは日々感じていましたが、係長に教えてもらうには手遅れで…恥ずかしながら最後には「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している、お前のカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ！」とか「車のガソリン代ももったいない」「何処へとばされようと、仕事をしないヤツだと言いつらしたる！」…「お前は会社をクイモノにしている。給料泥棒！」と言われました。…所長の期待を裏切ってますみません。またこの忙しい時期に勝手なことをして本当にごめんさい。(「N化学事件」東京地裁H19.10.16)

## 心理的負荷による精神障害の認定基準 いやがらせ (H23.12.26)

- (1) 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた。
- (2) 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた。
- (3) 治療を要する程度の暴行を受けた。

## パワーハラスメントとは(厚労省)

### 円卓会議概念

「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。」

### 行為類型

- (1) 身体的な攻撃:暴行、傷害
- (2) 精神的な攻撃:脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- (3) 人間関係からの切り離し:隔離、仲間外し、無視
- (4) 過大な要求:業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- (5) 過小な要求:能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- (6) 個の侵害:私的なことに過度に立ち入る

## パワハラ三大条件

業務上の必要性が説明できない指示・命令・侮辱

業務範囲の逸脱

人格否定

容姿・性格・出自・結婚・家庭などプライベートに踏み込む

力関係

人権侵害

人権侵害:職場環境悪化

13

## パワハラでないもの

- ① 組織のルール維持に必要な注意叱責
- ② 業務上の必要性のある指示命令
- ③ 根拠のある妥当な評価や処遇



その命令や指示が仕事上の必要性のあることについて、説明が可能なものであることがポイント！

しかし、いかなる意図であろうと  
人格を傷つけては動機付けできない

14

## パワハラをする人はどんな人

歩くパワハラなどと言われる人の特徴とは？

- (1) 仕事熱心で、自分にも他人にも仕事に厳しい人
- (2) それなりの業績を挙げてきたという自負のある人
- (3) 自信があり、あまり他人の言葉に耳を貸さない人



仕事や家庭でのトラブルを抱えたり、ストレスをため込んでいる状態の時

パワハラを問われた人の言い分 ハラッサーもストレスをためている

- (1) つい、イライラしていたので
  - ① 何回注意しても直さない、② 身勝手な言い訳が許せない、③ 反抗的な姿勢が許せない
- (2) そんなつもりではなかった。
  - ① つい、口調がきつくなった、② 感情的になってしまった。
- (3) 相手がそんな風を感じているとは知らなかった。
  - ① 分かっていたら、そんなに厳しくはしなかった、② それならそうと言ってくれれば…、③ 悩んでいるようには見えなかった。

## 最近の判例から「S社事件」(H26. 7. 31東京高裁判決)

S社では、予算と実績の一括管理システムを開発することになり、Xが開発を担当したが、Xが「無理」などと言いたため、Yが指導に当たった。Xの集計ミスなどから、開発が遅れたこともあり、Yの注意指導が厳しくなっていた。Xは、次第にYからの指導が苦痛になり追い詰められていきうつ病を発症した。Xは診断書を提出して休職を願い出たが、「3か月は有給休暇で消化してくれ」と言われ、また「休むなら予定されていた異動は白紙に戻さざるをえない」と言われYの下で働き続けることを示唆された。

## 判決のポイント

YがXに対して「新入社員以下だ。もう任せられない」、「何で分からない。お前は馬鹿」との、又はこれに類する発言をしたことは認められる。

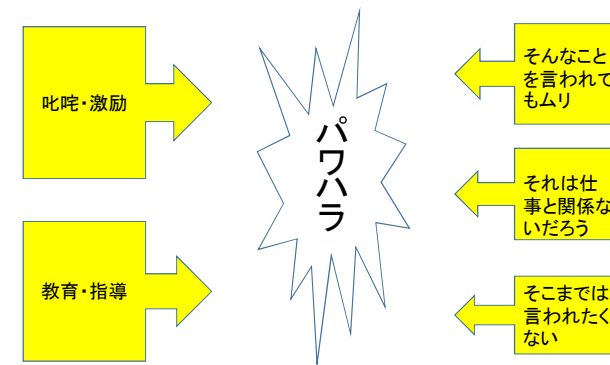


- ① Yの発言がXに対する嫌がらせ等の意図を有していたものとは認められないものの、Xに対して屈辱を与え心理的負担を過度に加える行為であり、Xの名誉感情をいたずらに害する行為であるといえる。
- ② これらYの言動は、Xに対する注意又は指導のための言動として許容される範囲を超え、相当性を欠くものと評価せざるをえないから ⇒不法行為を構成する。

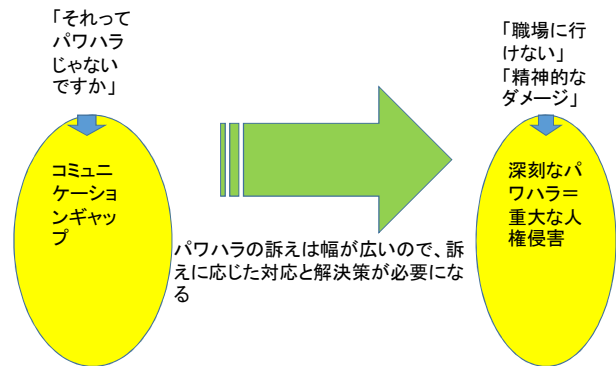
## 叱責とコミュニケーション

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| (1) 自分の価値観で相手を一方的に否定する。      | ①達成できないのはサボりだ、②根性がない、③ようはヤル気の問題、          |
| (2) 相手の性格や人格の問題点を指摘して否定する。   | ①アホ、間抜けなどの侮辱的言動、②グズ、ノロマなどの性格非難、           |
| (3) ミスは絶対に許さない、認めないという姿勢の注意。 | ①使えない、②代わりはいくらでもいる③何年仕事をしている、             |
| (4) 相手がダメになっても、その場合は仕方ない。    | ①キミの意見は聞いていない、②キミには期待していない、③いつ辞めてもらってもいい、 |

## 職場でのパワハラへの訴え



## パワハラ訴えの度合い



## パワハラ解決手法

- (1) 通知…匿名の訴えで行為者に通知する。
- (2) 調整…両当事者の言い分を聞いて調整する。
- (3) 調停…両当事者の言い分を聞いて調停する。
- (4) 調査…被害者の申立てにより調査を行い懲戒処分などをする。

※解決の基本は、被害者の人権回復である。被害者が「行為者の処分を含めた権利回復」を望むものから、「謝罪だけあればいい」「大袈裟にしないでほしい」など多様である。そうした意向に沿った解決手法で臨むことが大切。

※被害者感情に沿うとともに、企業が厳正に対処しないことによる使用者責任の問題も視野に入れながら、企業秩序維持の観点から厳しく臨むことも必要となる。

## 職場環境配慮義務と使用者責任

使用者は、被用者に対し、労働契約法5条に基づき又は労働契約上の付随義務として信義則上、被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務(職場環境配慮義務)を負っており、本件のようなパワー・ハラスメント行為等が見られる事例においては、パワー・ハラスメント行為等が発生した場合には迅速に事後対応をしたりするなど、当該使用者の実情に応じて対応すべき義務があるというべきであって、少なくとも違法なパワー・ハラスメント行為などが認められるばあいには、上記の職場環境配慮義務違反となるものというべきである。  
〔社会福祉法人和利事件〕(福島地裁H25.8.16)

## 管理監督者の責任

### 職場環境保全義務

- ①職場環境に配慮し、ハラスメントが起きないように予防を心がける。
- ②日頃からの指導により、部下の注意を喚起する。
- ③管理監督者自身が部下の模範となるよう心掛ける。
- ④ハラスメント行為を見たり聞いたりした場合には放置せず、迅速かつ適切に対処する。
- ⑤常に部下が相談しやすい環境をつくるようにしておく。

### 相談に適切に対応する

- ①相談者の意向に沿った適切で効果的な対応を考える。
- ②先入観をもちずに対応する。
- ③関係者のプライバシーに配慮し、名誉や人権を尊重する。
- ④関係者の秘密を順守し、プライバシーを守る。
- ⑤事態の悪化を防ぐため、迅速かつ適切な対応をする。
- ⑥ハラスメントは人権侵害であり、絶対に許されないという立場で解決に当たる。