

JISWA最先端勉強会 (4) レポート

職場におけるハラスメント

概要

日時 2019年12月18日(水) 19時～20時半

場所 産業ソーシャルワーカー協会

内容 職場におけるハラスメントの対処

項目 ハラスメントの対応を間違えないために
ケーススタディ
次回お知らせ



1,ハラスメントの対応を間違えないために

・ハラスメントという言葉をよく見るようになった
・ハラスメントには、社会的地位を背景にしたものと背景としていないものがある。

・アカハラ→アカデミックハラスメント
カスハラ→カスタマーハラスメント
ソーハラ→ソーシャルハラスメント
(いわゆるSNS、プライベートと仕事との線引がむずかしい)

などがある。

1. ハラスメント-harassment とは

- ▶ 迷惑行為・嫌がらせを指す
- ▶ 社会的地位を背景としたもの、背景としないものがある
- ▶ パワハラ・セクハラ以外にも
モラハラ/アカハラ/ドクハラ/スモハラ/アルハラ/マタハラ/スメハラ/カスハラ/ソーハラなど



2. 企業とハラスメント問題

(1) 企業とハラスメントの歴史

- ▶ 1989年 セクハラを理由とした初の民事裁判
「セクシャル・ハラスメント」が新語流行語大賞受賞
- ▶ 1997年 改正雇用機会均等法において女性労働者に対するセクハラ
の防止について事業主の配慮義務が規定される
- ▶ 2007年 改正男女雇用機会均等法において男性労働者に対するセクハラ
も含め事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付け
られた
- ▶ 2016年 男女雇用機会均等法、育児介護休業法の改正。マタハラ
防止措置が義務付けられる
- ▶ 2019年6月 改正労働施策総合推進法によりこれまで定義のな
かったパワハラについて定義付けがなされ、事業主にパワハラ
の防止と対策のために具体的な措置を講ずることが義務付けられた

パワハラ問題の法制化等近時の法改正

- ▶ 労働施策総合推進法...事業主に対するパワハラ防止措置の義務化
同法4条14項「職場における労働者の就業環境を害する旨動に起因する問題
の解決を促進するために必要な施策を充実すること」
同法30条の2「事業主は職場において行われる優越的な関係を背景とした言動
であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の
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」
- ▶ 男女雇用機会均等法...セクハラ、マタハラに関する相談を行ったことによる不利益な取
り扱いの禁止、社外の関係者によるセクハラに関する措置
- ▶ 労働者派遣法...パワハラ防止措置について派遣先事業主も派遣労働者を雇用する事業主
とみなす
- ▶ 育児・介護休業法...育児休業、介護休業に関するハラスメントに関する相談を行ったこ
とを理由とする不利益な取扱いの禁止
- ▶ 女性活躍推進法...女性活躍推進のための行動計画の策定等義務企業の対象を拡大（300人
超から100人超に）

- ・最初にセクハラという言葉が出てきたのは1989年(30年前)
- ・2007年には男性へのセクハラが認められ、法改正がなされる
- ・2016年にはマタハラ、2019年にはパワハラに関する法改正が行われた

職場のパワーハラスメントを定義付け

パワハラについてはこれまで定義がなかったが...

- ① 同じ職場で働くものに対して
- ② 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
- ③ 業務の適正な範囲を超えて精神的・肉体的苦
痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
と定義付け

職場のパワーハラスメントの6類型

- (1) 身体的な攻撃...暴行・傷害 業務の遂行に関するものでも「適正な範囲」には含まれない
- (2) 精神的な攻撃...脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言 (2)(3)も原則として「適正な範囲」を超える
- (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...業務上明らかに不要なことや遂行不可
可能なことの強制、仕事の妨害
- (5) 過少な要求...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与
えないこと
- (6) 個の侵害...私的なことに過度に立ち入ること

セクハラ

セクハラ（男女雇用機会均等法第11条1項）

- ① 職場において行われる 会社の中だけでなく出張先や取引先、職務と関
連性のある勤務時間外の宴会なども「職場」
- ② 性的な言動を受けた労働者が パートタイムや契約社員、派遣先も
て労働条件につき不利益を受けること または
- ② 性的な言動により労働者の就業環境が害される
こと 性自認や恋愛対象は男か女かなどLGBTに対する差別的言動も

セクハラの種類

- (1) 対価型・・・②
- (2) 環境型・・・②

- ・パワハラとは、同じ職場で働くものに対して、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・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を指す
- ・事業主としてはパワハラ防止体制を整備したり、不利益取り扱いの禁止、研修の実施等が要求されている。
- ・パワハラには6類型があり、身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの引き離し、過大な要求、過少な要求、個の侵害がある。その中でも身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの引き離しは原則的には適正な範囲に含まれないと理解される。
- ・パワハラは男女共に精神的な攻撃が最も多い
- ・職場の範囲：会社の中だけでなく出張先や取引先、職務と関連性のある勤務時間外の宴会なども「職場」
- ・労働者の定義：パートタイムや契約社員、派遣先も含まれる
- ・最近では「性的な言動」についていわれている。LGBTの方たちへの対応が進められている。性別や恋愛対象に立ち入らないなど。オリンピック前ということもあり東京都も条例整備を進めている。

ハラスメントが企業に及ぼす法的リスク

- ▶ **直接の不法行為責任（民法709条）**
ハラスメントを黙認、助長するなど会社が直接不法行為責任を負う場合
- ▶ **安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反（民法415条等）**
事業主が労働者が安全かつ就業環境が害されないよう配慮し、就業環境を整備することを怠ったことによる責任
- ▶ **使用者責任（民法715条）**
ハラスメントを行った従業員に対する管理監督を行ったことによる不法行為責任
- ▶ **ハラスメントへの対応を誤ったことによる不法行為責任**
ハラスメントの相談を受けたにもかかわらず、これに適切に対応せず、または被害者に対する配慮のない言動等によって被害を拡大させたことによる不法行為責任を負う場合がある



賠償リスク

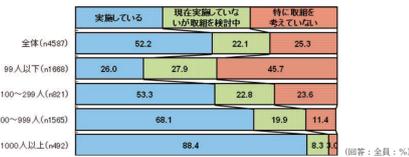
- 高額化する傾向。逸失利益を含めると会社にとっての賠償リスクは非常に大きい。
- ▶ **東北大事件・仙台地裁H11.5.24**
大学教授の大学院生に対するセクハラ・パワハラ行為につき慰謝料750万円
 - ▶ **大阪府知事事件H11.12.13**
選挙カー内のわいせつ行為に対し200万円、その後の記者会見による名誉毀損につき800万円、その他弁護士費用など計1100万円の損害賠償責任を認めた。
 - ▶ **岡山セクハラ事件**
セクハラ行為に対する慰謝料200万円の他、退職を余儀なくされた1年分の逸失利益として1350万円を認めた。



- ・ハラスメントを黙認・助長することで、直接の不法行為責任、安全配慮・職場環境配慮義務違反、使用者責任、ハラスメントへの対応を誤ったことによる不法行為責任などに問われる可能性がある
- ・ハラスメントの相談を受けたにもかかわらず対応しなかった場合や、被害者に対して配慮のない言動を行った場合、それ自身が不法行為責任に問われた事例もある
- ・賠償リスクについて、精神的苦痛に対する慰謝料は日本の裁判基準はアメリカほど高くない。逸失利益とは本来得られるであろう賃金等を指すが、働けない期間が長くなった時など高額になる場合がある

3. ハラスメントの予防と対策

- ▶ このようにセクハラ、パワハラ、マタハラそれぞれに事業主に予防のための措置義務が課せられているものの、企業の実施率はまだ4～6割にとどまり、中小企業での実施率はさらに低い。



法改正による事業主の義務：「事業主は職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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」
具体的には？

- ▶ 法改正によって事業主に義務付けられる措置義務の具体的な内容について、職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の骨子（案）では
 - (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応（迅速・正確な事実確認、被害者への配慮措置、加害者への措置、再発防止）
- 4. 検討
- (4) (1) から (3) までの措置とあわせて講ずべき措置（相談者、行為者等のプライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止）が挙げられている

4. ハラスメントへの対応

1. 相談窓口での相談受付
2. 事実関係の調査
3. 事実関係についての判定
4. 処分・本人へのフォロー・環境改善等会社としての対応
5. 事後対応

1. 相談の受付

- ▶ 相談者の対応次第で相談者の不信感を生んだり、更なる被害（二次被害）を生じさせることに注意
- ▶ 相談を受ける体制の整備。複数でのヒアリング、プライバシーへの配慮（遮断措置や記録の保管）等
- ▶ 相談を受けるに際して、相談者に対する不利益処分の禁止、秘密の保持を伝えて相談者が話しやすい環境をつくった上で、相談者の意向（匿名希望の有無、相談のみか対応を求めるか等）を尊重した対応を行うことを伝える
- ▶ 相談前の受付票の作成、相談記録の作成により事実関係を漏らさず正確に把握するよう努める



- ・職場のパワーハラスメントを予防するための措置義務が事業主に課されている。大企業(1000人以上)は88%以上が取組みを実施しているが、中小企業はまだ制度の導入自体が遅れているところが多い
- ・措置義務の具体的な内容はまだ出ていないが、骨子(案)は出ている
- ・実態把握を行い、きちんとアンケートをする。マニュアルやアンケート項目は厚生労働省が用意している
- ・相談窓口を開設しても、それが周知されていない場合も多い。定期的に周知をすることが大事である
- ・相談窓口と処理・判定機関は分けた方が、相談者の信頼性が高まり、運用面からも適切だと考える
- ・相談機関の男女構成比や構成要員、また設置場所（内部か外部か）も考慮することで相談しやすさが変わってくる。

- ・相談者への対応次第で二次被害が発生してしまうこともあり、最初の窓口の責任は大きくなっている
- ・どのような形で相談を受けるのか、環境整備が大切（相談体制、相談場所、プライバシーの確保など）
- ・相談したことによって不利益は生じないこと、プライバシーは守られることを伝え、安心して相談できるような環境を作る
- ・相談のみか、解決までを望むかなど、相談者の意向を確認する
- ・事実関係の調査は相談窓口と調査機関の連携が重要
- ・ヒアリング対象を広げることがプライバシーの侵害になってしまうことがある。相談者本人に誰にヒアリングをするか確認しながら進めるのもよい
- ・相談受付の段階で証拠の有無にこだわりすぎないでよいと思う。証拠がないことを指摘すると相談者は話しづらくなる。裁判では客観的な証拠がないケースもあるので、証拠がないことを責めないこと

2. 事実関係の調査

相談者が相談・苦情への具体的な対応を求めた場合、対応をするかしないか、どのような対応が適切かを判断するため事実関係の調査を行う。
相談受付と事実関係調査機関、判定機関が異なる場合は特に各機関の連携が重要。

- ▶ 本人へのヒアリング、加害者とされる相手方へのヒアリング、周辺者へのヒアリングを実施する。ヒアリングの対象者は多ければ事実関係を把握しやすいことがある反面、本人や関係者のプライバシーへの影響が拡大することに留意
- ▶ 本人へのヒアリング 予め不利益取扱いがなされないことについて説明
 - ① 事実確認 相手、日時、場所、周囲の状況、本人と相手方の関係性など
 - ② 被害の確認 本人のメンタルへの影響、仕事への影響、その他の不利益等（証拠の有無）
 - ③ 本人の現状把握 心身への影響、就労可否等
 - ④ 本人の意向確認 事実関係の調査にあたって範囲や対象の希望を確認 本人が求める謝罪・被害回復・環境整備等の希望を確認

3. 事実関係についての判定

調査がなされ、判定、処分がなされるまでの間、相談者は非常に不安定な環境、心理状態に置かれることを十分理解し、予め目安となる期間を示しながら、迅速な判断をこころがける必要がある。

- ▶ 客観的な証拠、事実関係についてのヒアリングをもとに、苦情処理機関としてハラスメントの有無を判断する。予断を排除し、客観的な証拠を優先しながら、当事者間に争いのない事実、次いで調査全体から確からしい事実を認定する
- ▶ 場合によっては、弁護士や専門家、公的機関などの意見を求める



4. 処分・本人へのフォロー・環境改善等会社としての対応

まず、会社としての判定を当事者双方に説明する。判断に至った根拠、判断のプロセスをしっかりと説明することが重要。

- ▶ 処分 加害者に対し、懲戒処分を行う場合には、あらかじめ就業規則に懲戒となる事由、種類、程度を定めて置かなければならない。その他、配置転換や不利益処分を行う場合にも、行為の軽重と処分の妥当性を慎重に判断し、公平性を欠かないようにする
- ▶ 本人へのフォロー 本人の被害回復（人事考課、昇給、業務割り振りなど）、損害賠償（会社、本人、あるいは双方）、加害者による謝罪のあつせん、本人の希望する配置転換、会社として行う環境改善措置など。会社としての判定を伝え、できること、できないことを明確に伝える。
- ▶ 環境改善 加害者（場合によっては上長、所属部署、会社）への研修、加害者の上司による個別の指導・監督の要請、当事者の配置転換を含めた人事の見直し等の再発防止策をとる。

5. 事後対応

- ▶ 本人の被害回復、とくに心理的ダメージが大きい場合には被害回復には時間がかかることを理解し、長期に渡ってフォローする体制が必要。
- ▶ 本人、加害者双方が会社の処分・対応に納得せず、労働紛争に発展することもある。労働基準監督署、裁判所において会社としての対応を説明できるよう、調査結果、判定根拠を準備することが必要。
- ▶ 問題が起きたことを会社として真摯に受け止め、再発防止に取り組むこと。関係者だけでなく、会社全体でハラスメント問題についての周知、教育を行う機会と捉える。



職場環境の改善が経営にもたらすプラスの効果

- ▶ 生産性向上
- ▶ 労災予防
- ▶ 人材確保
- ▶ 福利厚生者の充実
- ▶ 従業員によるコンプライアンス違反行為の防止
- ▶ レピュテーションリスクの低減



- ・周辺の方に事実確認するときは、「いつどこで誰から」を細かく確認することが誤りの防止になる
- ・客観的な証拠や事実関係からハラスメントの有無を判断する
- ・結果をどう伝えるかも大切
- ・会社が加害者に不当に重い処罰を行ったことで、裁判所で処分がひっくり返ったケースもある
- ・会社の研修体制や人事を見直す機会にもなる
- ・調査と対応はできるかぎり迅速に行うことが必要。被害を受けた方は調査期間中も不安定な状況におかれていることを理解する。進行状況を伝えてあげることも大事
- ・時には労働紛争に発展することもある。きちんとしたプロセスを実施しておくことが、エビデンスが揃うことにもなり、会社側の防衛としても重要
- ・内部通報窓口しかない環境では相談しづらいのではないかな。外部通報窓口も設けて選択的に相談ができるとうよい

2, ケーススタディ

ハラスメントに対しどのような対処を行うか、2つの架空ケースをもとにディスカッションを行いました。

ディスカッション①【女性間のハラスメント】

α社の状況

α社は資本金5000万円、従業員数約50名の製造業を営む会社である。同社は東京に本社と工場を置き、横浜に営業所がある。社員は本社に45名、横浜に5名が所属している。

本社の社員構成は、男性30名、女性15名、工場勤務が20名、総務担当が5名、営業担当が7名と役員が3名である。横浜の社員は総務担当1名、営業担当が4名である。

このα社の本社で総務担当の社員は5名全員が女性で職位も同等であったが、α社の役員甲は、総務担当で入社3年目のAから、勤続20年の女性社員Bから職場内でいじめを受けているという相談を受けた。

Aから聴き取った内容は以下のとおりである。

- ・入社当初からBは常に不機嫌で、仕事の事で質問をしても「自分で考えなさい」「忙しいのが見ていてわからないのか」などと言われてコミュニケーションが取れなかった。
- ・次第に、総務担当の中で自分が「仕事ができない人間」とレッテルを貼られているように感じるようになった。
- ・自分と、入社間もないEを除く他の3名の女性社員（Bを含めいずれも勤続10年以上）は非常に親しく、AとEを除いたLINEのグループで仕事でも頻繁にやり取りをしていた。何となく「自分の悪口を言われているのだろうな」という気がして、居心地の悪さを感じていた。
- ・あるときLINEグループに入っているDがBと仲違いした。Dが「あの人が本当に性格ねじ曲がっているから」と言ってLINEのスクリーンショットを送ってきたことでLINEグループの中で自分が「男に媚びを売るのが得意」「香水まじ臭い」「総務より〇〇〇営業向き」などと言われていることを知った。LINEではBと仲の良いCがBのこのような発言に同調していた。
- ・これを知ってから会社に行くことが怖くなり、先週から有給を取得して1週間休んでいる。LINEの内容を思い出すと眩暈や動悸を感じ、夜も寝られない状態である。
- ・会社は好きだが、今の状態では会社に行くこともままならず、いつまで会社を休まなければならないかととても不安である。
- ・少なくとも、Bが同じ部署にいる限り、自分は復職できない。Cも許せないが、BがいなくなればCが一人で自分に何かするという事はないだろう。

次に役員甲がBから聴き取りを行った内容は以下のとおりである。

- ・Aはとにかく仕事ができず、自分としては熱心に指導したつもりだが、本人のやる気が感じられず指導することを諦めた。
- ・LINEでそのようなやり取りをしたことは間違いないが、どちらかと言えばCがAのことを嫌っており、Cの発言の方がもっと酷い内容だった。自分はそれを諫めたこともあり、LINEのやり取りの全文を見てもらえばそれはわかるはずだ。
- ・LINEの発言については軽率だったと反省している。会社から処分を受けてもやむを得ないが自分がいじめを主導していたと言われるのは心外である。Aに対して謝罪することも構わない。

産業ソーシャルワーカーのあなたは、本件についての相談を役員甲から受け、役員甲からは会社の事情を以下のように説明されている。

- ・会社としては、Bは非常に有能な社員であり、総務には欠かせない人材であるため異動させることはできないと考えている。
- ・Aを社内で異動させることは困難。営業は精鋭揃いで扱っている商材も特殊で知識が必要なため、Aを営業に異動させることは難しい。可能性があるとするば横浜の総務担当だが、1名で仕事は回っているし、逆にAが1名で横浜の仕事全てを回すことは困難だと思う。

これらの事情を前提として以下の問題について検討してください。

- (1) 役員甲が行うべき調査は十分でしょうか。
追加で行うべき調査があれば、どのような事でしょうか。
- (2) (その後、事実関係については十分な調査を行ったことを前提として) 被害者であるAとは、
どのような話をするべきでしょうか。
また会社としてAに対してとるべき対応はどのようなものでしょうか。
- (3) (同上) 加害者であるBとは、どのような話をするべきでしょうか。
また会社としてBに対して行うべき処分・対応はどのようなものでしょうか。
- (4) その他に、今後α社の職場環境を改善するために、今回の件に関してとるべき対応、
今後に向けた方策・制度の導入などはあるでしょうか。

皆様のご意見

- ・役員甲は被害者、加害者からしか意見を聞いていないため、Cからも話を聞くべきである
- ・工場への異動は不可能なのか
- ・LINEの履歴を提出することに関して、プライバシー問題はどうか
- ・BがLINEの履歴を任意で提出したとしても、内容によってはC、Dのプライバシーが侵害されることもある
- ・LINE履歴を関係のある部分のみ抽出するという方法もあるが、どちらかの言い分に偏らないように配慮が必要
- ・総務部全体の問題として考える必要がある
- ・Bがこのような行動を起こしている原因についても調べる必要がある
- ・就業時間中のSNS使用について就業規則に載せたり、マナー研修の実施も効果的
- ・5名全員が女性ということから、男性を入れるなどして固定化している職場環境の変化を試みる
- ・Bは有能だから異動させることはできないという会社の発想に間違いはないか
- ・仕事を一人に頼りすぎるといことはやはりリスクが大きい

ディスカッション②【新人研修】

β社の状況

β社は資本金1億円従業員数約300名の不動産管理などを業とする会社である。β社の課長乙は、β社で社長主導の下行われてきた新人社員研修に長年疑問をもってきた。この春、課長昇進したため来春から新人社員研修担当となったが、研修内容の見直しについて社長に上申したい。

研修内容

研修は伊豆の寺院に併設された宿坊で金土日の2泊3日に渡って行われる。新人社員約20名に社長以下役員、部課長をあわせて約50名の社員が毎年参加する。初日は昼前に寺院に到着し、昼食後は住職と、社長をはじめ役員の講話が続くが、講話は寺の講堂で行われ座布団は与えられるものの新人社員は正座で約半日過ごす。夕食後も講話、ディスカッションなどが続き、就寝前の座禅を行って22時に消灯となる。翌朝は午前5時に起床、寺の掃除などを行ってから座禅を行う。この日のメインの行事は新人社員が1人ずつ過去の自分を振り返り、それを全員の前で発表するという研修である。学歴やアルバイトなど表面的な話だけでは許されず、家族全員の紹介、恩師など過去に出会った人たちのエピソード、などが求められ、明確なルールはないものの過去の失敗談や失恋から学んだことといった話が盛り上がり、プライベートをあからさまにしない者は「つまらない奴」とレッテルを貼られる傾向があるように見える。夕食後は再度の座禅の後、ディスカッションなどを行い22時に就寝。最終日も朝5時起床、寺の掃除、座禅を行う。最終日のイベントは、「両親への手紙」である。両親へ育ててくれた恩を手紙に書き、皆の前で発表する。提出された手紙は会社の封筒で両親に郵送される。最終日、宿坊を出て19時ころ東京に戻ってから懇親会と称した飲み会があり、深夜まで宴会をする。

これらの事情を前提として以下の問題について検討してください。

- (1) この研修にハラスメントにあたる要素、あるいはハラスメントになる恐れのある要素があるとすればどのような点でしょうか。
- (2) 社長は長年続いてきた研修の伝統を壊したくないと考えているはずですが、最近β社でも採用は年々困難になっており、離職率も上がっており、ネット上の掲示板などをみると新人研修もその一因になっているようです。研修の見直しについてどのような根拠を挙げて社長を説得するか考えてみてください。

皆様のご意見

- ・レッテルを貼る、深夜の飲み会などがハラスメントにあたる。また土日の集まりはきちんと業務扱いなのか
- ・両親と仲が悪い場合もあり、手紙の発表や送付を強制するのはまずい
- ・プライバシーの侵害にもなりうる
- ・これは乙課長の意見である。参加者がどのように感じているのかアンケートを取ってみるとよい
- ・価値観が絡むところは多様な意見を取り入れて、客観的に見れるようにする
- ・社長は研修に対して思い入れのある人だと思われる
- ・伝統は残しつつ、研修の中身を見直すのはどうか
- ・データとして離職率などを可視化して見せることで冷静になってもらうという方法もある
- ・経営上の合理的な判断がなされないようであれば、自分が転職することもひとつの選択