



# 職場のハラスメント防止に ついての 基本理解と留意事項



大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課  
労働相談センター



# 目次

---

- I はじめに
- II 職場におけるセクシュアルハラスメント
- III 職場におけるパワーハラスメント
- IV 職場における妊娠・出産・育児休業、介護休業に関するハラスメント（マタハラ・ケアハラ）
- V 職場のハラスメントの整理
- VI 職場のハラスメント防止のために
- VII おわりに

# はじめに

## 大阪府労働相談センター 相談件数

(単位：件)

| 相談内容                      |              | 平成30年度 | 令和元年度  | 令和2年度 | 令和3年度  | 令和4年度  |
|---------------------------|--------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 労働契約                      |              | 1,112  | 1,038  | 625   | 734    | 1,290  |
| 解雇・退職勧奨                   |              | 847    | 847    | 661   | 688    | 1,224  |
| 退職                        |              | 982    | 702    | 591   | 882    | 1,242  |
| 賃金未払                      |              | 468    | 522    | 322   | 339    | 550    |
| その他                       |              | 5,624  | 5,553  | 5,320 | 6,128  | 8,084  |
| 職場における<br>ハラスメント・<br>人間関係 |              | 2,130  | 1,459  | 1,756 | 1,852  | 2,617  |
|                           | セクシュアルハラスメント | 215    | 120    | 68    | 106    | 174    |
|                           | 職場のいじめ       | 1,067  | 739    | 721   | 723    | 1,198  |
|                           | 職場の人間関係      | 848    | 600    | 967   | 1,023  | 1,245  |
| 相談件数                      |              | 11,163 | 10,121 | 9,275 | 10,623 | 15,007 |

# はじめに

## 《職場のハラスメント概念 普及の経緯》

### 1 セクシュアルハラスメント

- ◆1970年代・・・米国で「セクシュアル・ハラスメント」という用語が使われ始める
- ◆1986（昭和61）年・・・男女雇用機会均等法 施行
- ◆1989（平成元）年
  - ・「セクハラ」が新語・流行語大賞に選ばれる
  - ・「福岡セクハラ事件」（日本初のセクハラ裁判）
    - ⇒ 1992（平成4）年福岡地裁判決で慰謝料165万円の支払命令
- ◆1996（平成8）年
  - ・「アメリカ三菱自動車セクハラ事件」（1998（平成10）年和解）
    - ⇒ 約48億円の支払い命令
- ◆1999（平成11）年
  - ・改正男女雇用機会均等法 施行
    - ⇒ **女性**労働者へのセクハラに関する事業主の**配慮義務**を規定
- ◆2007（平成19）年
  - ・改正男女雇用機会均等法 施行
    - ⇒ **男女**労働者へのセクハラに関する事業主の**措置義務**を規定
- ◆2020年（令和2）年
  - ・改正男女雇用機会均等法 施行
    - ⇒ 相談を行ったこと等を理由とする**不利益取扱いの禁止**等

# はじめに

## 2 パワーハラスメント

### ◆2001（平成13）年

- ・「パワーハラスメント（パワハラ）」という和製英語が登場

### ◆2007（平成19）年・「静岡労基署長日研化学事件」（日本初のパワハラ裁判）

⇒ 判決でパワハラによる精神障害での自殺を労災と認定

### ◆2012（平成24）年・厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する

円卓会議ワーキング・グループ報告」で「パワハラの6類型」が示される

### ◆2018（平30）年・厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策について

の検討会報告書」公開

### ◆2020（令和2）年・厚生労働省が「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」を策定（令和2年1月15日告示）

- ・改正労働施策総合推進法 施行（令和2年6月1日）

⇒ 職場でのパワハラを防ぐため、企業に防止策等を義務付け

※ 中小企業も2022（令和4）年4月1日から義務化

## 3 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

### ◆2017（平成29）年

- ・ 改正男女雇用機会均等法 施行

妊娠・出産に関するハラスメントについて  
事業主の措置義務を規定

- ・ 改正育児・介護休業法 施行

育児休業、介護休業等に関するハラスメントについて  
事業主の措置義務を規定

### ◆2020（令和2）年

- ・ 改正育児・介護休業法 施行

相談を行ったことによる不利益取扱いの禁止、  
国・事業主・労働者の責務を規定

## Ⅱ 職場における セクシュアルハラスメント

# セクシュアルハラスメントとは？

職場において他者を不快にさせる性的な言動

## 対価型

- ▶ 受け手の対応に対して直接不利益を与えるもの

## 環境型

- ▶ 直接不利益はないが、就業環境が害されるもの

# 性的な言動とは？

## 性的な発言の例

- 性的な冗談やからかい
- 意図的に性的な噂を流す
- 食事やデートへの執拗な誘い



## 性的な行動の例

- 性的な関係の強要
- 必要なく身体に触れる
- わいせつな画像等を掲示、配布する

# 相談事例①

## 男性社員からの相談

同僚女性を10回ほど2人でカラオケに行こうと誘いましたが、毎回断られました。このことについて、会社のセクハラ委員会にかけられ、セクハラを行ったとして厳重注意を受けました。

同僚女性は、「今日は用事があるから」と断りましたが、「カラオケにはよく行きます」と笑顔で言い、会話が弾みました。「もう誘わないでください、セクハラです」と言われたわけでもないのに…

Q. このような言動は「セクハラ」なのでしょうか？

# 「不快」とは？

## 受けた人の「感じ方（主観）」がポイント

- ▶ 受けた人が「不快」と感じたら、受けた人にとってのセクシュアルハラスメント

## 行為者の処分や法的手段を検討する場合

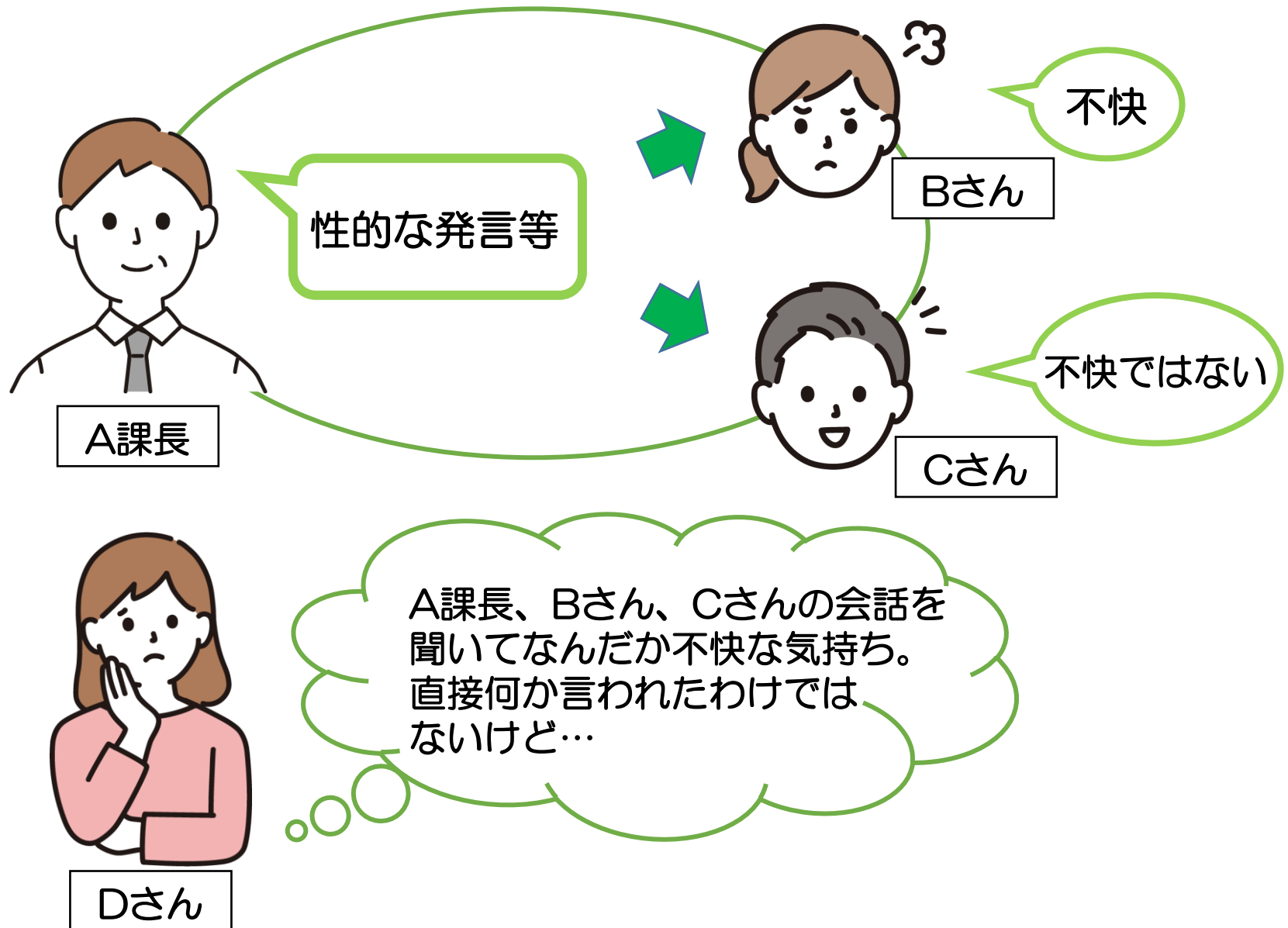
- ▶ 「主観」だけでなく、「客観性」も必要
- ▶ 「客観性」

当該言動に対する“平均的な男女労働者の感じ方”で判断

【厚生労働省通知 平成18年10月11日】

⇒ 一般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たと感じるような言動であるかどうか

# 「他者を不快にさせる」とは？



# 相談事例①について（解説）

## 男性社員への回答

- 相手が断っているにもかかわらず何度も誘った行為は、「執拗な誘い」としてセクハラになり得る。セクハラを受けた人は、職場の人間関係を円滑に進めていくことを考慮し、拒否したくてもできない場合もある。  
また、相手から常に明確な意思表示があるとは限らないことを認識する必要がある。
- 行為者を処分する場合には、「主観」だけでなく「客観性」も必要で、事実でないならその旨を主張すべきであるが、女性から会社に訴えがあったことは事実であり、自身の行為を相手方がどう感じていたかを振り返る必要があるのではないか。

# 相談事例②

## 女性社員からの相談

会社の飲み会で、酔った男性上司に体を触られました。  
その時は恐ろしくて、防御することも、毅然とした  
対応をすることもできませんでした。  
私はどうすればよかったのでしょうか。 \ / /

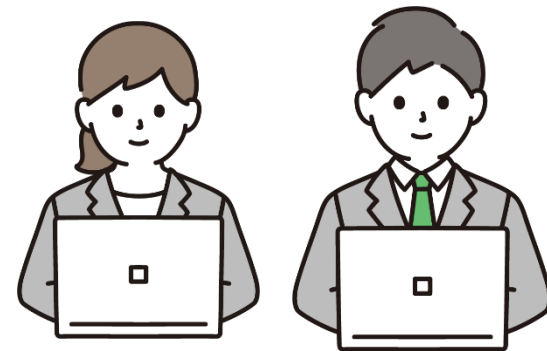


Q. どこまでが「職場でのハラスメント」と言える？

# 「職場」とはどこを指すのか

## 労働者が業務を遂行する場所

- ▶ オフィス、会議室等



## 通常勤務する場所以外

- ▶ 取引先、出張先
- ▶ 移動車中
- ▶ 打ち合わせのための飲食店等



# 「職場」とはどこを指すのか

宴会の場

境界線があいまい

- 職務との関連性や参加者
  - 参加が強制か任意か
- 
- ▶ 職場の延長として捉えられること
  - ▶ 職場の人間関係、上下関係が持続していること

# 相談事例②について（解説）

## 女性社員への回答

- 飲み会などのいわゆる「アフターファイブ」での言動も、参加が強制される場合や、実質的に職場の延長線上と考えられる場合は、セクハラになり得る。
- セクハラは「当事者同士の個人的な問題ではなく、会社の問題」であり、会社に適切な対応を求めることもできる。
- 会社に対応を求める際には、できるだけ客観的な事実関係を記録し、整理しておくことが重要。

# 判例紹介①

## 「福岡事件」 (福岡地判 平4.4.16)

- ・ 上司が部下Aを辞めさせるため、会社内外の関係者にAの異性関係が派手である等の噂を流したり、専務に取引先との関係が途絶えたのはAと取引先担当者との不倫関係のもつれが原因である等と虚偽の報告をした。
- ・ 専務はAに退職を迫り、上司には出勤停止のみの処分を行った。

上司と会社に対し、慰謝料165万円（弁護士費用含む）の支払を命じた。

ポイント①：上司の行為（噂の流布、虚偽報告）には不法行為性あり

ポイント②：上司の行為は会社の業務の執行につき行われたものであり、  
会社が何ら対策を講じなかったことは、職場環境を良好に保つ  
配慮義務を怠ったもので、使用者責任を負う。

# 判例紹介②

## 「Y市事件」 (横浜地判 平16.7.8)

- Y市の女性職員Aは、直属の上司であるB係長から、歓送迎会等で「結婚しろ」、「子どもを産め」などと言われたり、バーベキューパーティーでの記念撮影の際、腕をつかまれてB係長の膝の上に座らされ、抱え込まれて「不倫しよう」などと言われた。
- Aはセクハラ相談窓口の責任者であるC課長に被害事実や改善を文書で申し出たが、Cは何らの措置もとらず、検討もしなかった。

Y市に対し、B係長のセクハラに係る慰謝料120万円、  
C課長の不作為に係る慰謝料80万円、その他弁護士費用等、  
計220万円の支払いを命じた

ポイント：セクハラ相談窓口の責任者が適切に対応しなかったことは、権限の不行使として違法

# セクシュアルハラスメント防止のために

職場のトップを含め、全員が  
「セクハラをなくす」という意識を持つ

## 職場における言動の再認識

- ▶ 職場は業務を遂行するための「公の場所」

## 公私のけじめの再確認

- ▶ 個人的な性的関心に基づく言動は業務の遂行に不必要

# Ⅲ 職場における パワーハラスメント

# パワーハラスメントとは？

## パワーハラスメントの定義

以下三つの要素をすべて満たすもの（労働施策総合推進法第30条の2）

1 優越的な関係を背景とした

2 業務上必要かつ相当な範囲を超えた  
言動により

3 労働者の就業環境を害する(※)こと

(※) 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること

★必ずしも上司から部下になされるものではなく、同僚や先輩間であっても、専門知識が豊富、経験が長いなどの優越性があればパワハラになり得る

# パワーハラスメントの6つの行為類型

1

身体的な攻撃

2

精神的な攻撃

3

人間関係からの切り離し

4

過大な要求

5

過少な要求

6

個の侵害

# パワーハラスメントの行為類型それぞれ

1

## 身体的な攻撃

### ▶ 暴行・傷害

殴る、蹴る／物を投げつける／胸ぐらをつかむ／  
机を蹴る …など

2

## 精神的な攻撃

### ▶ 脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言

「文句を言うとクビにする」「給料泥棒」  
「窓から飛び降りろ」「ぶっ殺すぞ」 …など

# パワーハラスメントの行為類型それぞれ

## 3 人間関係からの切り離し

▶ 隔離・仲間外れ・無視

理由なく一人だけ別室で勤務させる／必要な会議から外す／一人だけお菓子を配らない  
…など

## 4 過大な要求

▶ 業務上明らかに不要・遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

明らかに不可能な量の仕事を命じ、できないと責める  
新人に仕事を押し付けて上司や同僚は先に帰ってしまう  
…など

# パワーハラスメントの行為類型それぞれ

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仕事を命じることや、仕事を与えないこと

仕事に必要な備品を与えない  
本来の業務から外し、雑用ばかりさせる …など

6

## 個の侵害

- ▶ 私的なことに過度に立ち入ること

交際相手について執拗に尋ねる  
家族の悪口を言う  
個人の宗教、信条などを公表し批判する …など

# 「業務上必要かつ相当な範囲」を超えた言動とは

【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての**指針**】（令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）

## 《該当すると考えられる例（抜粋）》

- 殴打、足蹴り、物を投げつける
- 人格を否定**するような言動
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
- 他の労働者の面前で、大声で**威圧的**な叱責を繰り返す
- 能力を否定し、罵倒するような内容のメールを当該相手を含む複数の労働者に送信すること

## 《該当しないと考えられる例（抜粋）》

- 誤ってぶつかること
- 遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、**再三注意しても改善されない**労働者に対し、一定程度強く注意すること
- 労働者を**育成するため**に、現状よりも少し高いレベルの業務を任せること
- 労働者の**能力に応じ**、一定程度業務内容や業務量を軽減すること

※ただし、これらはあくまでも例示であって、判断に当たっては、**様々な要素を総合的に考慮することが適当**とされている ⇒次ページ

# パワハラと適正な業務指導との違い（1）

## 判断要素①：言動の目的・内容・性質

- 「アホ、バカ」「使えない、役立たず」「死んでしまえ」など、人格否定や相手の生命・心身の安全を脅かすような言動は適正な指導とはいえない

## 判断要素②：言動が行われた経緯や状況

- 受けた側にも問題行動がなかったか。あったのであれば、どのような内容か。
- 問題のある者に業務上の適正な指導を行うのは組織として必要なこと

## 判断要素③：言動の態様・頻度・継続性

- 1日に何度も呼び出す
- 指導の都度嫌味を言う
- 長時間、長期間
- 朝礼、会議時など、他の社員の前で
- 一斉メール送信による注意叱責

## 判断要素④：受けた者の属性や心身の状況等

- 新卒
- 未経験者
- 試用期間中
- 非正規雇用
- 傷病休職明け
- 妊娠・出産・育児・介護中
- 業種・業態
- 業務内容
- 行為者との関係性

# パワハラと指導との違い【参考】

## 「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」（人事院）より

|       | パワハラ                                                                                              | 指導                                                                                    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 目的    | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 相手をばかにする、排除する</li><li>・ 自分の目的の達成<br/>(思い通りにしたい)</li></ul> | 相手の成長を促す                                                                              |
| 態度    | 威圧的、攻撃的、否定的、批判的、感情的                                                                               | 肯定的、受容的、見守る、自然体                                                                       |
| タイミング | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 過去のことを繰り返す</li><li>・ 相手の状況や立場を考えない</li></ul>              | <ul style="list-style-type: none"><li>・ タイムリーにその場で</li><li>・ 受入準備ができているときに</li></ul>  |
| 誰の利益か | 組織や自分の利益優先<br>(自分の気持ちや都合が中心)                                                                      | 組織にも相手にも利益が得られる                                                                       |
| 自分の感情 | いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感                                                                              | 好意、穏やか、きりっとした                                                                         |
| 結果    | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 部下が委縮する</li><li>・ 職場がギスギスする</li><li>・ 退職者が多くなる</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 部下が責任を持って発言、行動する</li><li>・ 職場に活気がある</li></ul> |

○部下の人格を尊重し、常に「育てる」という意識を持って指導すること

○業務の必要性を部下に示した上で指導すること

○業務の内容・量、指導のタイミング・場所・方法など状況に応じて適切に指導する

# 相談事例③

## 事業主からの相談

4月に新卒社員を採用し、3か月が経ちます。  
指示したことはしますが、自分から積極的に仕事をしよう  
としません。

先日、周囲がとても忙しくしていても自席でのんびりして  
いたので、「周囲の状況にも気を配らないと」「自分から  
動かないといつまでたっても一人前にならないぞ」と少し  
厳しく言ってしまいました。

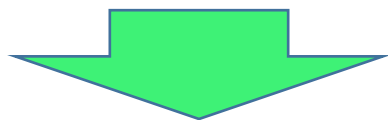
本人は、「指示してもらった方が早いと思いますが」と不  
服そうに言い、周囲に「このままこの会社にも仕方な  
いかな・・・」と告げていたそうです。

Q. このような言動は「パワハラ」なのでしょうか？ 30

# 相談事例③について（解説）

## 事業主への回答

- 発言自体に人格否定や就業継続の不安を与える内容は入っていない。
- 一から十まで教えていては、自分自身で考え、仕事を進めていく力がつかない面はある。仕事上の自立を進める為には、一人で調べ、考えさせて課題を解決する機会を作ることが必要 ⇒ 事業主の発言意図は理解できる
- しかし、社員はこの発言を適正な業務指示と捉えておらず、**当事者間の認識にギャップが生じている。**



（ポイント）

**ギャップを解消する業務指示や指導法の検討を**

- 例：○ 具体的な指示に切り替える（何を、どのように、いつまでに）  
○ 作業の区切りには、必ず報告・確認を求める（完了、次の指示について）<sup>31</sup>

# 相談事例④

## 正社員からの相談

---

建物の電気設備の点検業務に従事することになりました。

先日、ある大型ビル受電設備の定期点検の際、何気なく電源スイッチに触れそうになったとき、上司が後ろから私のヘルメットを引っ張り、「危ないやろ！」と大声で言われました。大勢の前で怒鳴られ、とても恥ずかしい思いをしました。

Q. これは「パワハラ」なのでしょうか？

# 相談事例④について（解説）

## 正社員への回答

- 必ずしも「叱ってはならない」わけではない。
- 業種によっては、高所での作業や危険物を取り扱う作業など危険・有害な業務もあり、そのような事業場で、危険性の認識や危機感の欠如した行動があれば、最悪、生命に関わる事故につながる恐れがある。
- そのような場合に「叱る」ことは、重大事故のリスクを減らし、労働者等の生命・身体を守るために必要な指導といえる。
- 大声による叱責であっても、目的や状況によっては「パワハラ」にはならない場合もある。ただし、人格攻撃は厳禁。

## ◆上司へのアドバイス

部下が委縮しないよう、必ず事後フォローを！

# 《参考》実際に寄せられた「パワハラ」相談事例

- 職場で色々と改善の意見を出していたら、人事担当者から呼び出され、長時間にわたり「会社に文句があるなら辞めたらどうや」と言われ、その場で退職届を書くよう強要された。
- 仕事はできるがパワハラ気質の役員が、新人をいじめたりして何人も退職に追い込んでいる。「次はあいつ辞めさせたんねん」と公然と言っているが、少数の会社で上司や人事部も何も言えない。社長までもが「彼がいないと仕事が回らない。我慢してくれ」と、見て見ぬ振り。
- やる気のない部下を指導したら、「それってパワハラですよね」と社内の相談窓口 to 駆け込まれたり、常に発言を録音されるようになり、対処に困っている。

# 判例紹介③

## 「Nファンド事件」 (東京地判 平22.7.27)

- ・ 上司が、部下A、Bに対し、「たばこ臭い」として連日のように扇風機の風を当て続けた
- ・ Aに対し、弁明の機会を与えることなく強い口調で叱責した上で、「今後このようなことがあれば、どのような処分を受けても一切異議はありません」との始末書を提出させた。Aは抑うつ状態となり1か月休職した
- ・ Bに対し、「馬鹿野郎」、「給料泥棒」などと叱責し、「給料をもらっているから仕事をしていませんでした」という文言が入った念書を提出させた
- ・ 部下Cに対し、背中を殴打する、叱責しながら足を蹴る、Cの配偶者について「よくこんな奴と結婚したな。物好きもいるもんだ」と発言した

上司と会社に連帯して、Aに対し治療費・慰謝料等60万円、Bに対し慰謝料40万円、Cに対し慰謝料10万円の支払いを命じた

ポイント①：上司のA～Cに対する行為は不法行為

ポイント②：上司の責任を認定（Aの休職は上司の行為と因果関係あり）

ポイント③：使用者責任を認定（上司の不法行為について使用者責任を負う）

# 判例紹介④

## 「S病院事件」 （さいたま地判 平16.9.24）

- ・ 上司が自ら又は他の看護師を通じて、最年少の看護師Aに対し、自分の家の掃除、洗車などをさせ、「死ね」「殺す」などの暴言、叩くなどの暴力を三年間続け、Aは自殺してしまった

上司に対し、慰謝料1,000万円の支払を命じた。  
会社に対しては、そのうち500万円について連帯して債務を負うとした

ポイント①：上司の行為は不法行為。いじめと自殺には因果関係あり  
上司は自殺を予見可能

ポイント②：病院にはいじめを防止する「安全配慮義務」違反による債務不履行（不作為）責任あり  
なお、病院には自殺は予見できなかったとされた

# 判例紹介⑤

## 「B社会福祉事業団事件」 (岡山地判 平26.4.23)

- ・ 仕事ができる上司（生活指導員）が、部下である介護員Aに対し強い責任感から行った厳しい指導に耐え兼ね、Aは焼身自殺してしまった。
- ・ Aの仕事ぶりは周囲からみて叱責されても仕方のないものであったが、落ち込んだり、同じ失敗を繰り返すなど、心身に不調を来していた。
- ・ 法人に対し、安全配慮義務違反として5,000万円の支払を命じた。

ポイント①：上司の指導は業務に関連し、利用者のことを考えたもので、「人格否定発言」はなかった。

ポイント②：Aの「能力や性格に応じた」指導がなされていないなど、指導の仕方が適切ではなかった。また、Aの「様子や心身の状況」を考慮せず叱責を続けたことは問題であり、パワハラに該当。

# 判例紹介⑥

パワハラが認定  
されなかった例

## 「A信用金庫事件」 (東京地判 令和元.10.29)

支店長が営業成績を達成できない職員に対し叱咤激励した言動がパワハラであるとして原告が訴えた事件。

退職後2年が経過しており、「パワハラ的事实を裏付ける客観的な証拠がなく、違法な言動をした事実も推認できない」として、パワハラ行為は認定されなかった。

ポイント①：事実を裏付ける証拠が客観的に確認できないため、パワハラが認定されなかった

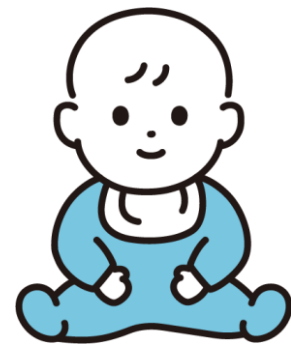
ポイント②：顧客訪問のノルマを指示されていたが、各事情を考慮し、それが営業業務として達成困難な程度ないし業務量を課したものと認めるには足りない、とされた

# IV 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 (マタハラ・ケアハラ等)

# マタハラ・ケアハラとは

## マタハラ・ケアハラの定義

「職場において行われる上司・同僚からの、妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されること」



# マタニティハラスメントの類型

1

## 制度利用への嫌がらせ型

▶ 妊娠、出産等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、就業環境が害されるもの

- 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらおう」と言われた
- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった

# マタニティハラスメントの類型

2

## 状態への嫌がらせ型

▶ 妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの

- 妊娠したことを報告したら、「正社員からパートになれ」、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた
- 上司から、「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し言われ、仕事を与えられない

# 職場における育児休業、介護休業等に関する ハラスメントの類型

▶ 育児休業又は介護休業に関する言動により  
就業環境が害されるもの

- 「男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点するぞ」と言われ、制度を利用させてもらえなかった
- 介護休業を請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた

# セクハラ・マタハラセルフチェック（上司向け）

（厚生労働省資料より一部改変）

- 1 ☐ 女性社員を「〇〇ちゃん」と呼ぶのは親しみの表れであり、他意はない
- 2 ☐ 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などといってしまうことがある
- 3 ☐ 女性であるだけで、掃除やお茶くみ、私用を強要することがある
- 4 ☐ 懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることを強要することがある
- 5 ☐ 部下の性的な事柄について職場でからかったことがある
- 6 ☐ 子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと思う
- 7 ☐ 妊娠した女性から申出がない場合は業務内容に配慮する必要はないと思う
- 8 ☐ 一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休・育休は、正直迷惑だと思う

# V 職場のハラスメント の整理

# 職場のハラスメントの類型

受けた者にとっての職場のハラスメント



雇用管理上の問題となる職場のハラスメント



懲戒処分の対象となる職場のハラスメント



法的に問題となる職場のハラスメント

# 職場のハラスメントが与える影響

## 受けた者に与える影響

- ▶ 人格権や快適に働く労働者の権利が侵害される
- ▶ 労働条件など経済的に不利益な影響と結果が生じる
- ▶ 精神、身体等の健康に悪影響

※二重、三重の被害も考えられる



# 職場のハラスメントが与える影響

## 行為者に与える影響

- ▶ 懲戒処分
- ▶ 場合によっては裁判の被告となり、損害賠償を命じられる



# 職場のハラスメントが与える影響

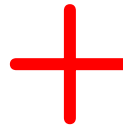
## 行為者に与える影響

### ◆ 刑事責任 ◆

行為の内容により以下のような罪に問われることがある。

#### ★刑法

- 第176条 不同意わいせつ
- 第177条 不同意性交等
- 第204条 傷害
- 第208条 暴行
- 第222条 脅迫
- 第223条 強要
- 第230条 名誉棄損
- 第231条 侮辱



### ◆ 民事責任 ◆

損害賠償を求められることがある。

#### ★民法

第709条 不法行為による損害賠償

※ 故意または過失によって他人の権利または法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

# 職場のハラスメントが与える影響

## 職場・企業に与える影響

- ▶ 秩序の乱れ、社員の意欲の低下
- ▶ 業務の円滑な遂行への支障や生産性の低下
- ▶ 人材的損失
- ▶ 社会的信用・企業イメージの低下
- ▶ トラブル対応への時間的、経済的、人的負担

# 職場のハラスメントが与える影響

## 職場・企業に与える影響

### ◆ 民事責任 ◆

損害賠償を求められることがある。

#### ★民法

第415条 債務不履行による損害賠償

第709条 不法行為による損害賠償

第715条 使用者等の責任

#### ★労働契約法

第5条 労働者の安全への配慮

#### ★労働安全衛生法

第71条の2 事業主の講ずる措置

#### ★男女雇用機会均等法

第9条 婚姻、妊娠、出産等を理由とする  
不利益取り扱いの禁止等

第11条 職場における性的な言動起因する  
問題に関する雇用管理上の措置等

第11条の3 職場における妊娠、出産等に  
関する言動に起因する問題に関する  
雇用管理上の措置等

#### ★育児・介護休業法

第10条他 不利益取扱いの禁止

第25条 職場における育児休業等に関  
する言動に起因する問題に関  
する雇用管理上の措置等

#### ★労働施策総合推進法

第30条の2 職場における優越的な  
関係を背景とした言動に起因  
する問題に関して事業主の講  
ずべき措置等

#### ★会社法

第350条 会社代表者の責任

# ハラスメントを受けたら

- 気持ちを整理し、冷静になる
- 自分を責める必要はない
- できる限り、相手に「NO」の意思表示をする
- 記録に残す
- 問題点や要求したいことを整理する
- 相談する

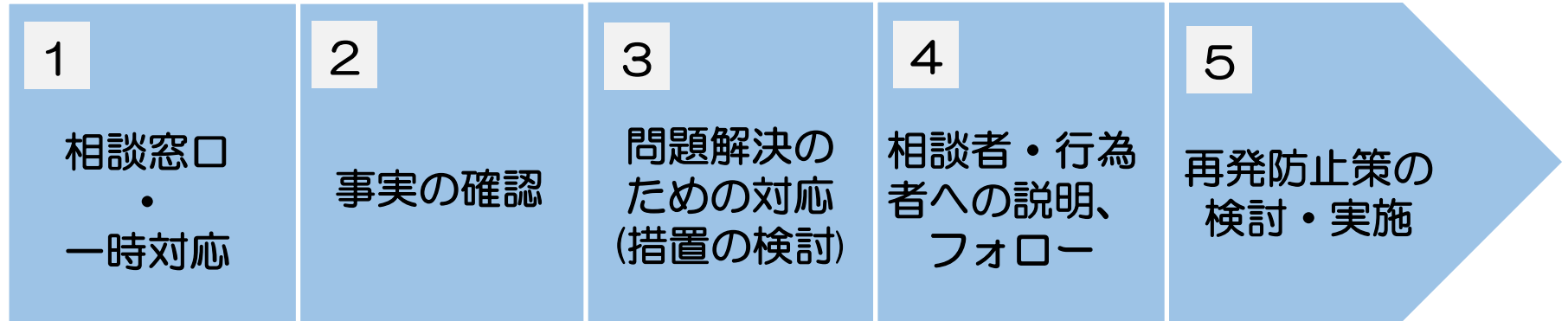


# (会社の対応) ハラスメントの相談を受けたら

- プライバシーを守る
- 面倒がらず、曖昧にせず、迅速に対応する 
- 相談者の立場に立って丁寧に話を聴く
- 正確な事実関係と主張の把握に努める
- 個人間の問題として捉えず、職場の問題として捉える 
- 二次被害を防止する

# ハラスメントの相談を受けたら

## 相談窓口等の対応フロー



1. 相談者が窓口の面談だけを希望、あるいはここで解決できれば終了
2. 事実かどうかを確認するため、行為者、場合によっては第三者から事情聴取
3. 2の聴取結果を踏まえて、会社としての対応を検討
4. 相談者、行為者の双方に会社としての対応を丁寧に説明し、理解を得るとともに、事後のフォローも行う
5. ハラスメントが起こった原因や背景を分析するとともに、再発防止策を検討し、実施

# 二次被害の防止のために



相談者に原因があるかのような発言

— 「あなたにも問題があったのでは」 「考えすぎ」



行為を一般化するかのような発言

— 「仕事とはそんなもの」 「昔は当たり前」



的外れな慰め

相手を傷つける意図はなくても、無理解や無意識な偏見・差別が含まれるおそれがある

— 「あなたが魅力的・優秀だから」 「がんばれ」



きちんと対応する意思を示さない発言

— 「また何かあったら連絡して」 「それくらいのこと」

# VI 職場のハラスメント 防止のために

# 職場のハラスメント防止のために

職場のハラスメントは「個人間の問題」  
ではなく、「職場全体の問題」

日頃から職場での良好なコミュニケーションを！

- ▶ こまめな**気配り**や**声掛け**
- ▶ 相手の立場に立ち、相手を尊重する（相互理解）
- ▶ 人の嫌がることを「しない」「言わない」
- ▶ 相手が「NO」と言えるとは限らないことを認識
- ▶ 言葉にしにくい「**気持ち**」と「**期待**」を察する
- ▶ 上司も部下も、同じ職場で働く仲間（対立姿勢は必要ない）

人間関係の悪化こそが問題！回復・改善こそが目標

# 職場で講ずべき措置

## トップマネジメント

組織のトップが職場のハラスメントはなくすべきと明確に示す

## ルールの策定

就業規則等に規定を設ける  
ハラスメントの予防、解決のための社内ガイドラインを作成する

## 実態の把握

従業員アンケートなどを実施する

## 相談窓口の設置

企業内外に相談窓口を設置し、職場の対応責任者を決める

## 教育、研修

トラブル防止に向けた研修、再発防止のための研修などを実施する

## ◆「あかるい職場応援団」 （厚生労働省）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

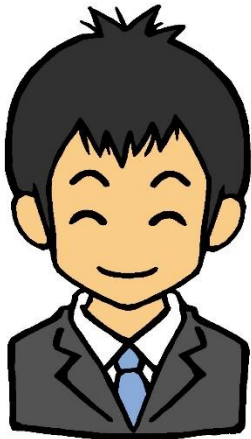
- パワハラ対策の総合情報サイト
- 啓発動画のダウンロードが可能  
（セクハラ、マタハラも多数あり）
- 裁判例や企業の取組み紹介、Q&Aなど

「ハラスメントのない職場」とは  
良好なコミュニケーションのもと  
仕事に集中できる職場

「全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、  
尊敬されるお父さんであり、お母さんだ。  
そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめ  
たり苦しめたりしていいわけがないだろう」

（厚生労働省『職場のいじめ・嫌がらせ問題に対する円卓会議ワーキンググループ報告』より  
ヒアリング先の企業人事担当役員の言葉）

ご清聴ありがとうございました



大阪府 労働相談センター

