

ハラスメント対応

~事例、指導方法、コミュニケーションの取り方等~

くにひさ社労士事務所
特定社会保険労務士 國久弘敏

本日のねらい

職場におけるハラスメントとは何か、現状を知る

行為者の責任と企業に求められるもの（企業の責任）を理解する

職場におけるハラスメントをおこさないためには



どんなハラスメントがあるのか

パワハラ

スモハラ

マタハラ

ハラスメント (harassment)
嫌がらせ いじめ

セクハラ

モラハラ

職場におけるパワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしています。

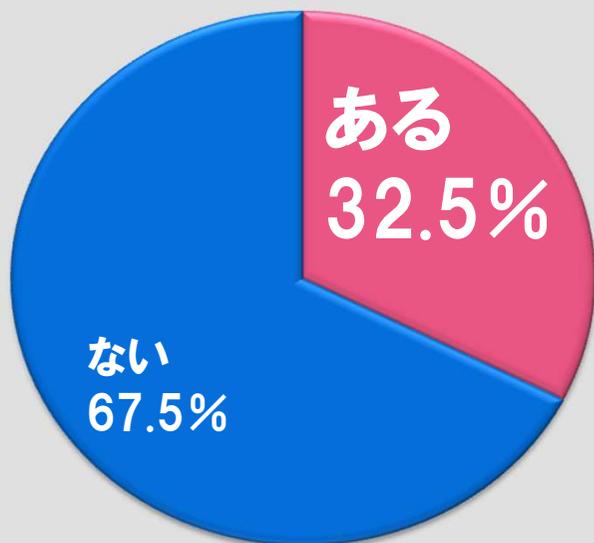
- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されること

- ✓ 改正法では、パワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けております。**
- ✓ パワーハラスメントに対する基本的な考え方や該当する/しないと考えられる例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、「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」で示しています。

パワーハラスメントの現状（1）

■ パワーハラスメントの発生状況 （パワハラを受けた経験）

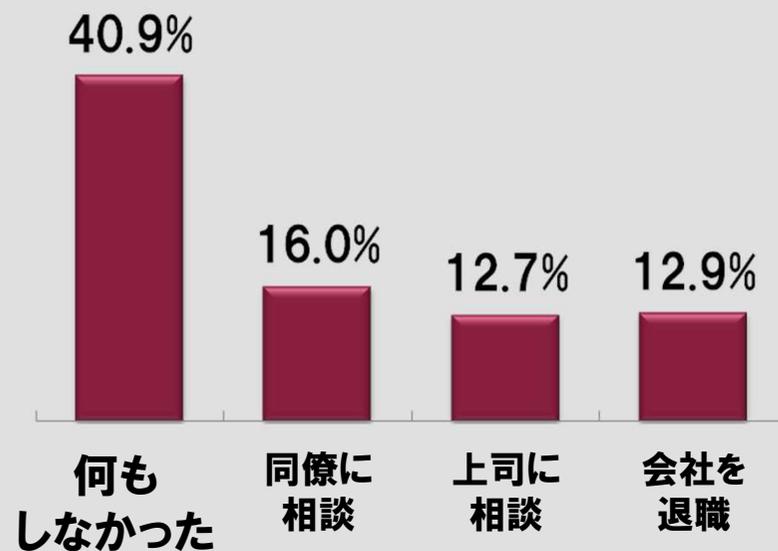
過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



（平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）
（回答：10,000人）

■ パワーハラスメントを受けて （被害者の行動）

そのパワハラを受けた後
どうしましたか？（複数回答）

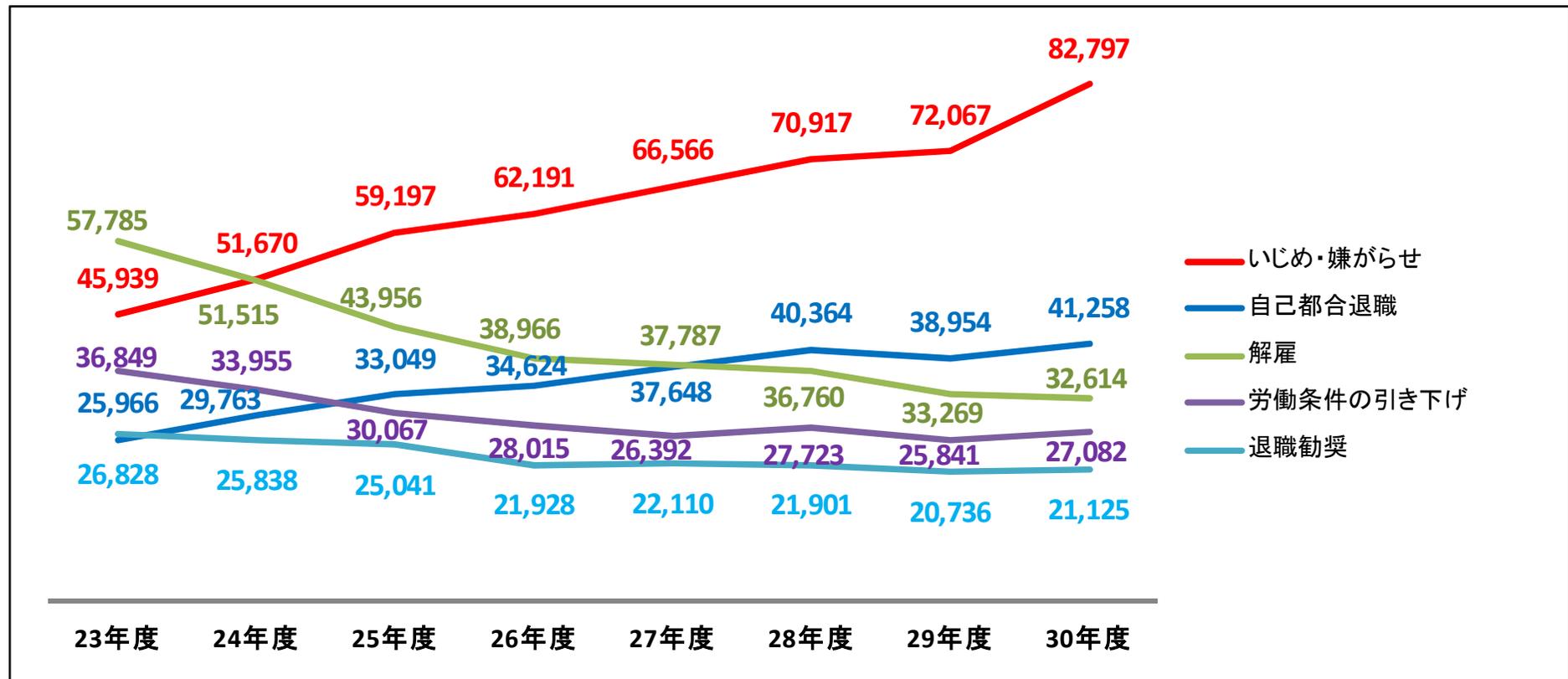


（平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）
（回答：3,250人（過去3年間にパワハラを受けたと回答した者））

※「あかるい職場応援団」-「参考資料5 管理職向け自習用テキスト」をもとに作成

パワーハラスメントの現状（２）

■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



(厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」より)



身体的な攻撃



精神的な攻撃



人間関係からの切り離し



過大な要求



過小な要求



個の侵害

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
<p>①優越的な関係を背景とした言動</p> <p style="text-align: center; color: blue; font-size: 2em;">背景</p>	<p>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
<p>②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動</p> <p style="text-align: center; color: blue; font-size: 2em;">言動</p>	<p>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</p>
<p>③労働者の就業環境が害される</p> <p style="text-align: center; color: blue; font-size: 2em;">結果</p>	<p>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</p> <p>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、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を基準とすることが適当</p>

業務上必要かつ相当な範囲とは

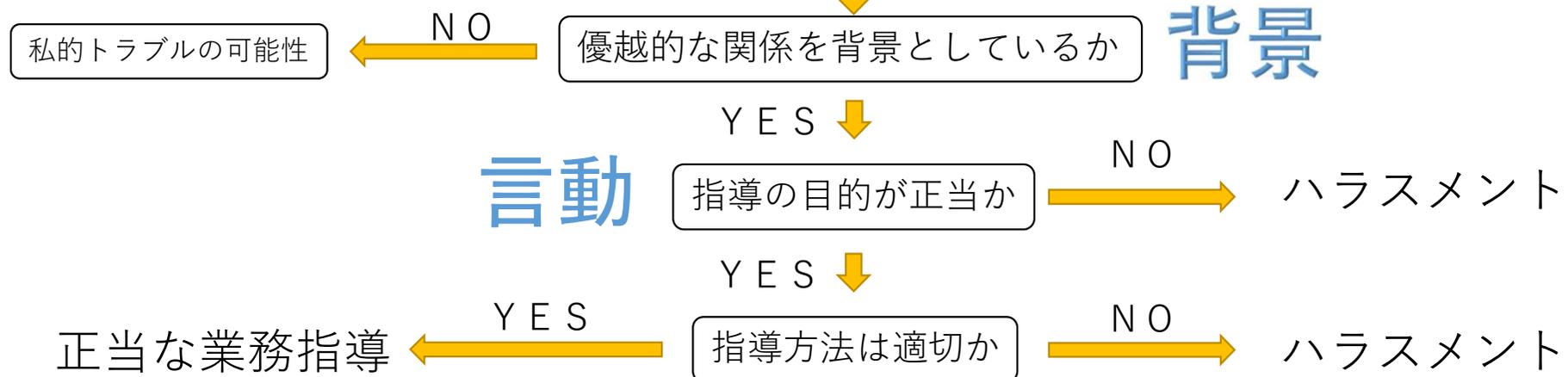
?



正当な指導・命令

グレーゾーン

間違いなくハラスメント



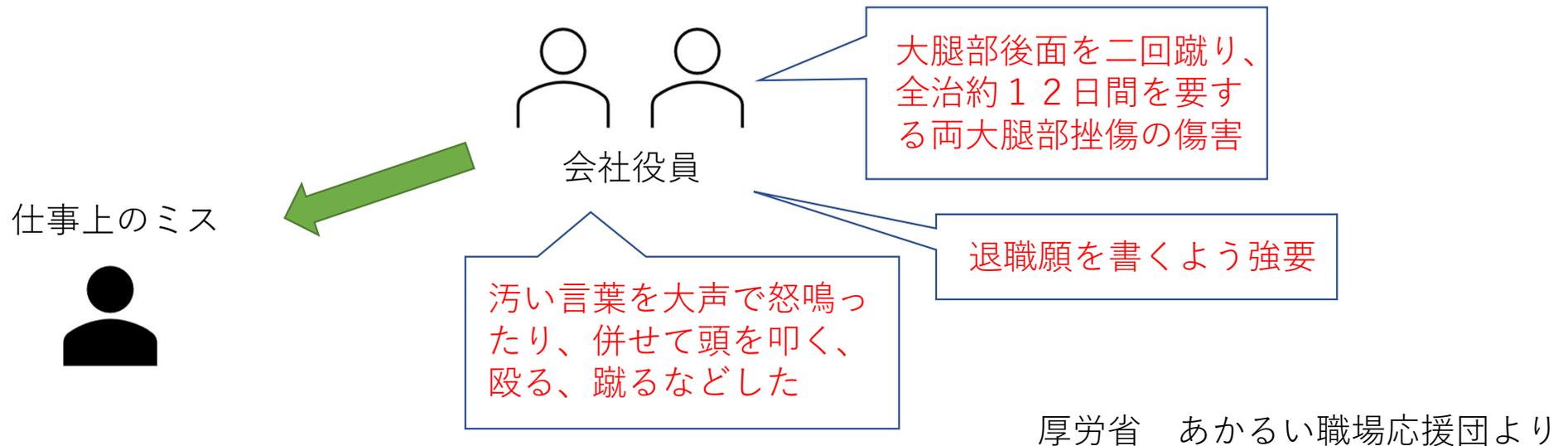
ストップ!
パワー
ハラセメント

パワハラ、暴行等と自殺との間に相当因果関係有り として高額の損害賠償

メイコウアドヴァンス事件
名古屋地裁平成26年1月15日判決
判例時報2216号109頁

金属ほうろう加工業を営む会社（被告）の従業員（死亡当時52歳男性）が、会社役員2名から日常的な暴行やパワーハラスメント、退職勧奨等を受けたことが原因で自殺したとして、当該従業員の遺族である妻子が会社及び会社役員2名に対し、不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条、715条、会社法350条）訴訟を提起した事案。

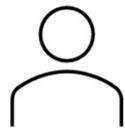
本判決は、会社役員1名によるパワハラ、暴行、退職強要等の不法行為と従業員の死亡との間に相当因果関係があったことを認め、被告会社及び会社役員1名に対し、合計5400万円余りの損害賠償を命じた。



上司の部下に対する指導が典型的なパワハラに相当するものであり、その程度も高いものであったとされた事案

地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件
名古屋高裁平22.5.21判決
労判1013号102頁

A市役所の職員（死亡当時は健康福祉部**児童課課長**）であった亡Tの妻Xが、うつ病発症及びこれに続く亡Tの自殺が公務に起因するものであると主張して、地方公務員災害補償基金愛知県支部長がした地方公務員災害補償法に基づく公務外認定処分の取消しを求めた事案。



B課長

- ・ 仕事熱心
- ・ 上司からも頼られる
- ・ 部下に対して高い水準の仕事を求める
- ・ 指導内容自体は、多くの場合間違っていない
- ・ ぶっきらぼうで命令口調
- ・ 人前で大声で感情的にかつ反論を許さない
高圧的な叱り方



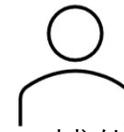
部下達

- ・ 常に顔色を窺い、不快感とともに、萎縮しながら仕事をする
- ・ やる気をなくすとの不満がくすぶっていた



T課長

「人望のないB、人格のないB、職員はやる気をなくす。」等と書き残した



D補佐

ファミリーサポートセンター計画の件で高圧的に強くを非難叱責される

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ ふだん働いている場所で…
- ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で…
- ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で…
- ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

セクハラ的判断基準

