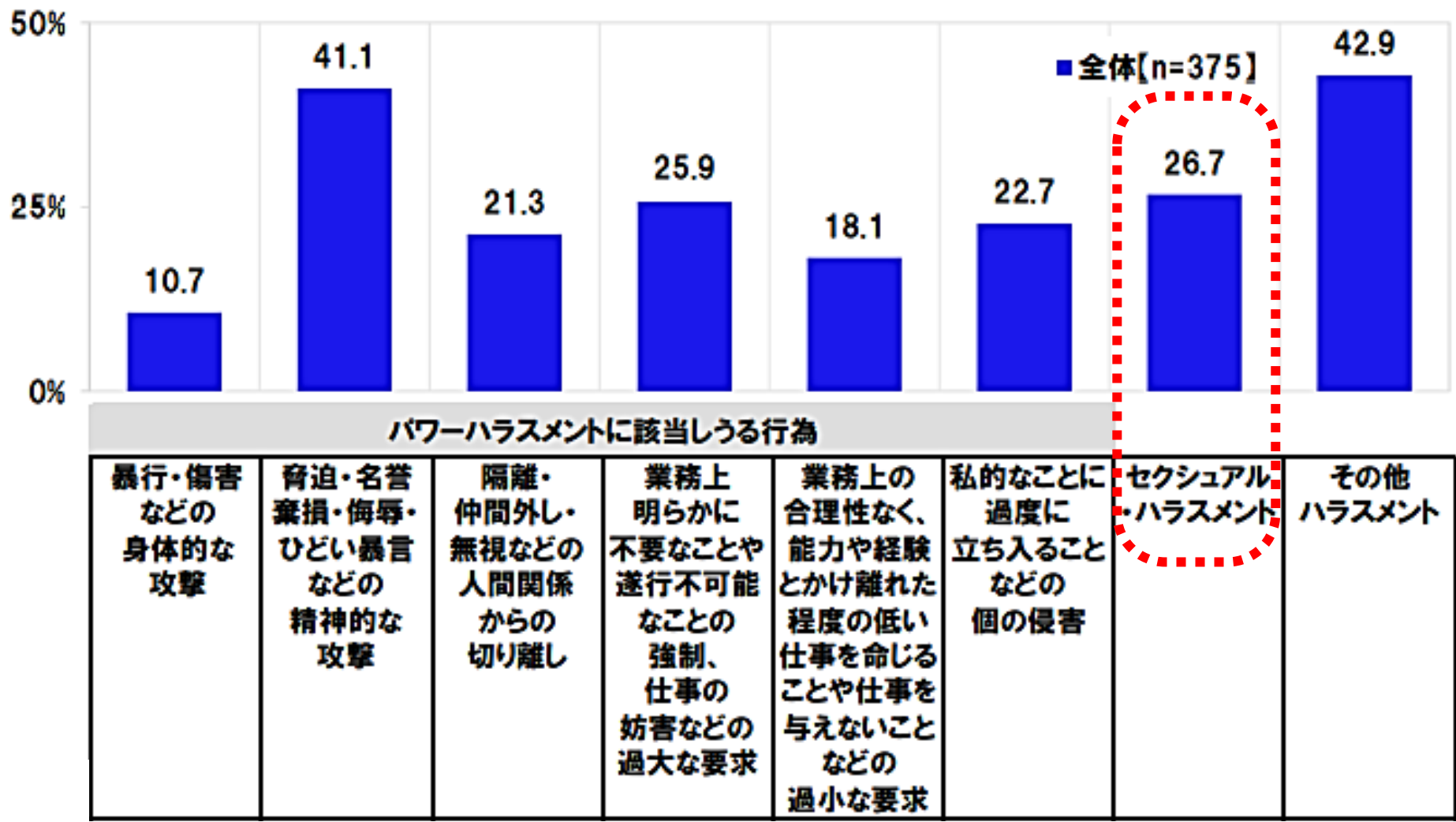


仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019

職場で受けたことのあるハラスメントの内容



セクシャルハラスメントとは

職場における「性的な嫌がらせ」のこと

《具体例》

- 相手の許可なく、性的な部位に触ること
- 強制的に関係を迫る（キスの強要、性的関係の強要）
- 自分や或いは相手が既婚でも、交際を迫る（不倫関係の強要）
- 過去の異性関係をしつこく、強制的に聞く
- 肩を揉んだり、手を触ったりする
- 身体のサイズを質問する
- 自身の性的体験話を、聞こえるように話す
- 性役割の押し付けともいえる発言をする
- LGBTを差別する発言
- 男性の下半身を見せたり、飲み会で服を脱ぐ行為
- 男性から男性へのセクハラ
- 女性から女性へのセクハラ

セクシュアル・ハラスメント

◆対価型セクシュアル・ハラスメント

職務上の地位を利用して、性的な言動を行い、それを拒否した人に対して解雇や降格などの不利益な取り扱いをするタイプのセクハラです。

- 事業主が「自分と付き合わない会社を辞めさせるぞ」と言って性的な関係を迫ったが拒否されたので解雇した。
- 上司が部下に対して「私の言うことを聞かないと人事考課の評価を下げるぞ」と性的な関係を要求した。
- 営業車で移動中、上司が部下の腰や腕に触ったが、拒否されたため部下に不利益な配置転換を行った。
- 学校で教員の立場を利用して、学生に性的な関係を迫った。

●環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な関係を要求する相手が具体的にはいないものの、性的な言動により働く人を不快にさせ、職場環境を悪化させるタイプのセクハラです。

- 「仕事は進んでいるか」と気遣うようなことを言いながら、しつこく肩などの体を触る上司がいるため、部下が苦痛に感じている。
- 忘年会で「何か面白いことをしろ」と、男性従業員に裸踊りを強要する。
- 「恋人はいるの?」「子どもはいつ生まれるの?」と、恋愛経験やプライベートのことをしつこく聞く先輩従業員がいる。
- 特に業務上の用事があるように思えないのに、異性に対して執拗にメールを送る。

対価型セクハラ

職場において、労働者の意に反して行われた性的な言動によって、当該労働者が労働条件について、不利益を受けるもの

- 性的な関係を求めたが、断られたため、降格させる
- 性的な関係を求めたが、断られたため、仕事を与えない
- 営業所内で下ネタを大声で話していて、抗議を受けたため不利益な配置転換を行う

環境型セクハラ

就業環境を不快な状態にさせ、労働者の就業に著しい不具合が生じるもの

視覚型セクハラ

- 労働者が再三にわたり抗議をしているにも関わらず、ヌードポスターを事業所内に掲示し、それを苦痛に感じて業務に専念できない環境になること

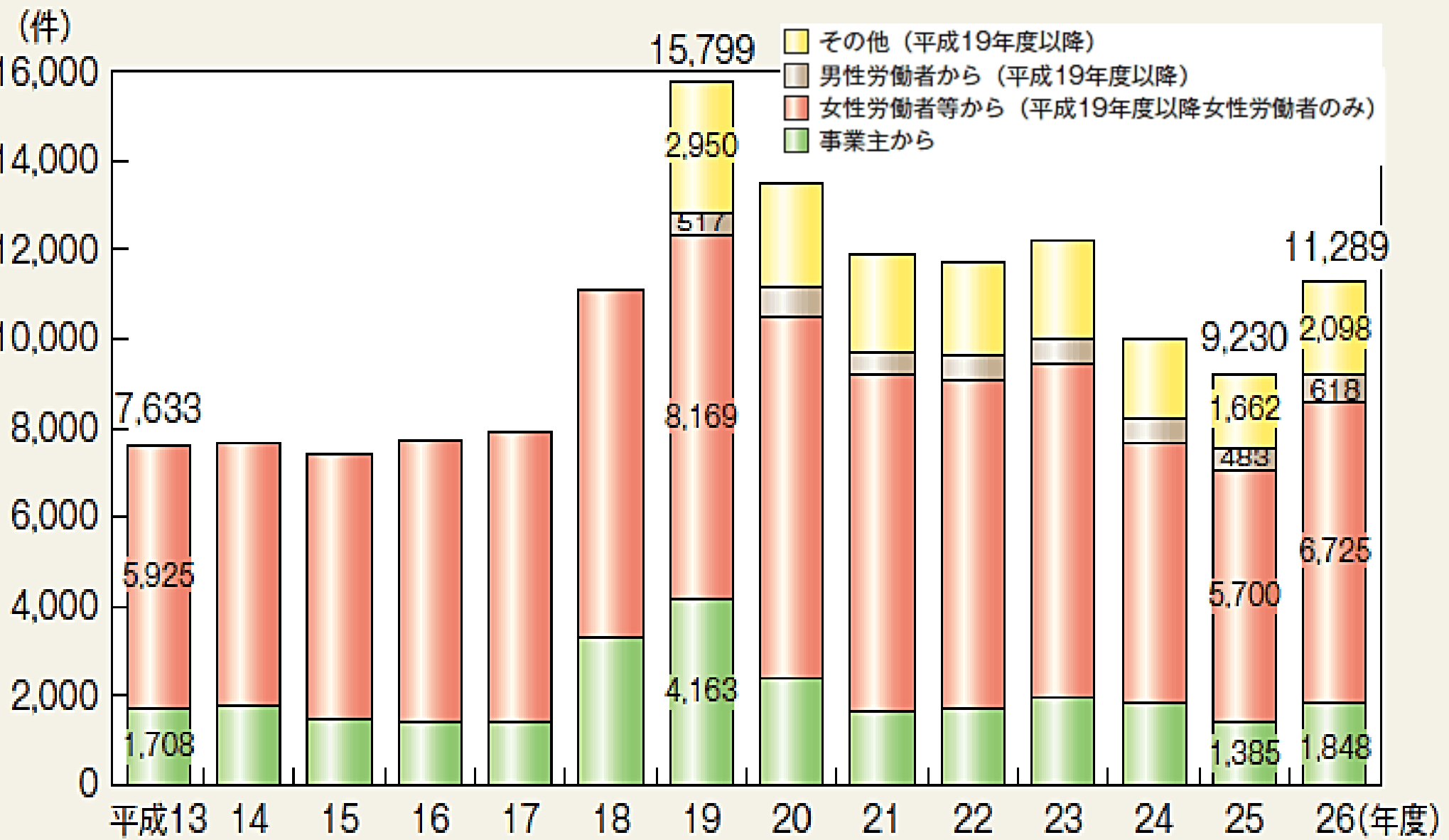
発言型セクハラ

- 彼氏・彼女がいないか、執拗に尋ねる
- 食事・デートに執拗に誘う
- 性的な体験等を尋ねる
- 「不倫をしている」などの噂を流す
- 容姿について論評する

身体接触型セクハラ

- 不必要に肩、胸、太ももなどを触る
- 裸芸を強要する
- 酒の席で「お酌しろ」と強要する

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数



(備考) 厚生労働省資料より作成。

セクハラが起こるのか？

- ① 人によって、性に対する考えの違いが理解できないため
 - = 相手に対しての共感力の欠如
- ② 古典的な男尊女卑の考え方が変えられないため
 - = 性役割の押し付け
- ③ 権力や立場による圧力の認識不足のため
- ④ 部下や同僚の仕事の対等な仲間として見ていないため

セクハラが企業に齎す影響（損失）

- 職場環境の悪化
- 職場の士気（モチベーション）の低下
- 被害者の精神疾患リスク
- 人的損失の発生
- 企業倫理観の喪失
- 直接的損失：損害賠償リスク
- 男女雇用機会均等法の制裁
- 企業イメージの悪化・低下

セクハラによる企業の直接的損失

セクハラは時として損害賠償請求などの裁判まで進むことがある。また、ケースによっては使用者責任が問われ、事業主にも損害賠償責任が生じることもある。裁判に要する弁護士費用や費やされる時間などを考えると、日頃からのセクハラ対策がいかに重要か理解できる。

使用者責任

セクハラをした本人は民法709条の不法行為責任を問われるが、さらに、使用者については民法第715条で「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであつたときは、この限りでない」と規定されている。

セクハラをしたときに起こること

◆懲戒処分

男女雇用機会均等法11条に基づく厚生労働省の告示では事業主に対し、セクハラに対しては懲戒規定を定め、必要な懲戒処分を行うこととされています。

厚生労働省が公表しているモデル就業規則でも、性的な言動により他の従業員に業務に支障を与えたときはけん責・減給・出勤停止の、職責を利用しての交際や性的関係の要求は懲戒解雇の事由とされています。

◆被害者からの損害賠償請求

セクハラが不法行為に該当すれば、被害者に対し損害賠償を支払う義務が生じます。

主なものとして慰謝料が挙げられますが、セクハラが原因でうつ病になったり仕事ができなくなったりした場合、治療費や逸失利益の賠償が必要になることもあります。

◆勤務先からの求償・損害賠償請求

セクハラはセクハラをした・された人の間だけの問題でなく、勤務先が使用者責任やセクハラ防止措置をきちんと講じなかった責任を負うこともあります。

このような場合、勤務先がセクハラをした本人に対し、会社が賠償した金銭や被った損害の求償・損害賠償を請求することもあります。

セクハラ対策の基本

① 事業主の方針の明確化および
その周知・啓蒙（就業規則の作成、研修など）



NG

措置義務不履行



② 相談に応じ、適切に対応するために
必要な体制の整備（相談窓口の設置など）



③ 職場におけるセクハラの事後の迅速かつ適切な対応



OK 措置義務を履行している

セクハラ被害者に対する対応

1. 十分に話を聞く
2. 解決方法を急がない
3. プライバシー保護
4. 休職・復職などの支援
5. 適切な事後措置

職場におけるハラスメント対策マニュアル

～予防から事後対応までのサポートガイド～

妊娠・出産等に関するハラスメント
セクシュアルハラスメント
を起こさないために

I	はじめに	1
II	ハラスメントについて法律で規定されていること	2
III	職場におけるハラスメントについて	3
1	職場におけるハラスメントの現状	3
2	妊娠・出産等に関するハラスメント	4
3	セクシュアルハラスメント	9
IV	職場のハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置について	13
1	事業主が講ずべき 11 項目の措置	13
2	職場のハラスメント防止対策の取組例	15
3	ハラスメント事案が生じた場合の対応と解決処理	25
(参考)	職場におけるパワーハラスメント	38

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられたのは平成 11 年ですが、未だに都道府県労働局には多くのセクシュアルハラスメントの相談が寄せられています。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成 29 年 1 月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。ハラスメントの内容は異なりますが、どちらのハラスメントも許されないものであること、また労働者の能力発揮の妨げになる雇用管理上の大きな問題であることには変わりありません。

企業の皆様には、これまで職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置を講じてきた経験を活かし、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても必要な措置を講じてください。加えて、昨今では、パワーハラスメントや、性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせも社会的に注目されています。労働者にとって働きやすい職場環境づくりに向けて、企業として総合的な対策を講じてください。

セクハラが判明した場合

加害者には

刑事責任 強制わいせつ罪（刑法176条）

強姦罪（刑法177条）

名誉棄損罪（刑法230条）

民事責任 不法行為（民法709条）⇒ 損害賠償責任

事業主には

男女雇用機会均等法11条

職場での性的な言動に対して、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

会社には

民法715条 使用者責任

民法415条

労働者にとり働きやすい環境を作る義務を怠ったとして債務不
履行責任を負う可能性がある。

パワハラ の 裁判 例

継続的にパワーハラスメントを受けて
精神疾患(うつ病)にり患し退職を余儀なくされたとして、
会社に対し、使用者責任又は安全配慮義務違反に基づく
損害賠償を請求した事案で、
会社の責任が全面的に認められた裁判例

(大阪高裁2019年1月31日・労判 1210号32頁)

事案の概要

パチンコ店を経営していた会社に勤務していた原告が、上司から継続的にパワハラを受けて、メンタル不全に陥り退職届を提出せざるを得なくなったとして、辞職した後、会社側にメンタル不全により退職後働くことができなくなった期間に対応する給与（休業損害）及び慰謝料等の損害賠償を求めた。会社は、パワハラを否定するとともに、退職後、働くことができなくなった期間が長期化しているのは、原告固有の精神的な脆弱性に基づくものであるとして、損害賠償の減額（素因減額）がなされるべきであると争った。

裁判所の判断

- ① 景品交換カウンターの横に午後5時まで約1時間立っているように命じたうえ、立たされている間、他の従業員に「みんなもちゃんと仕事せんかったら原告のような目にあうぞ。」とインカムを通じて発言する等の行為について、
 - ・ 本来業務としては必要がない立ち番を指示され、これを勤務時間終了までの約1時間にわたって行うことを強いられ、しかも、このことをインカムを通じ、仕事をしなかった場合に受ける罰として他の従業員に通知されることによって、極めて屈辱的な扱いをされたものであるというほかはなく、まさに晒し者にされたというべきである。として、パワハラであると認めた。
- ② メンタル不全が長引いているのは原告に精神的な脆弱性があるからであるとした会社の反論に対しては、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度で考慮（減額）することができるとしつつ、
 - ・ 企業等に雇用される労働者の性格等は多様のものであるところ、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格等が当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきもの
 - ・ 使用者は、各労働者がその従事すべき業務に適するかどうかを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に各労働者の性格をも考慮することができる。
 - ・ したがって、労働者の性格が労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、上司からパワーハラスメントを受けて、うつ病にり患したことを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因として考慮することはできない。今回の原告が、通常想定される範囲を外れたものであるという証拠はないため、原告の性格を理由に減額することは許されない。

実務上の留意点

- (1) 本件は業務上の行き過ぎた指導がパワハラと認定された事例です。パワハラとされたポイントは、必要のない立ち番を指示したこと及びインカムを通じて他の従業員にも聞こえるように原告に注意をしてさらし者にしたことです。指導の目的は、具体的な行為の改善です。不必要な仕事を命じたり、他の従業員に対して指導対象の従業員をさらし者にしたりすることは、指導の目的とも反することであり、業務上の指導ではなく、パワハラとされます。不必要でもなくとも、あえて本人の能力に見合わない過小な業務を与えたりすることや、メールでの指導の際、CCに他の従業員を入れることもパワハラとなることが多いので、その点にも留意が必要です。
- (2) パワハラが非常に悪質な場合は、本件のように従業員がメンタル疾患となり、最終的には辞職することがあります。この場合、会社側が賠償すべき損害として、メンタル疾患のため働くことができなかった期間に対応する賃金相当額の損害賠償請求がされることは、本裁判例だけではありません。その際、本人の精神的な弱さが、メンタル疾患の発症及び治療の長期化を招いていると考えられる場合もありますが、本裁判例は、従業員の個性の多様性はもともと想定範囲内であって、会社は、適材適所の配置を行うことができることを理由に、通常の想定範囲外でなければ、損害賠償額の減額はできないとしています。これは、従前の最高裁判例（最高裁判所平成12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁参照）の判断にそうものです。会社には、従業員の性格にも配慮して、適正配置を行うことが求められます。

ジェンダーハラスメント

ジェンダーハラスメントとは、性別で職務を不平等にわけたり、不当な評価を下すことを指します。性別への偏見を原因として、本人の価値や能力が公平に判断されず、採用や昇進の機会が失われるというケースは、昨今でもたびたび問題となっています。

ジェンダーハラスメントへの対策として、男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置や昇給等における、性別を理由とする差別を禁止しています。同じ職種にも関わらず男女で異なる雇用条件を適用したり、いずれかの性別のみを採用の対象とすることは禁止されています。

- 採用で男女いずれかの性別を排除する
- 採用の条件が男女で異なる
- 採用試験の判断基準に男女で異なる指標を適用する
- ある職種の配置に、男女のいずれかを優先したり排除したりする

LGBTとパワハラ

SOGI = Sexual Orientation + Gender Identity
(性的指向) (性自認)

※Gender Expression (性表現) のEを足してSOGIE

SOGIハラスメント

性的指向や性自認に関連して、差別やいじめ、暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること、あるいは、望まない性別での学校生活・職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ることを指す。

「SOGI ハラ」とは

性的指向 (Sexual Orientation)

→自分の恋愛や性愛の感情が
どの性別に向くか、向かないか

性自認 (Gender Identity)

→自分の性別を
どのように認識しているか



頭文字を取って **SOGI** 、性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動を **SOGI ハラ**

「アウティング」とは

アウティング (Outing)

本人の性的指向や性自認を、
本人の同意なく第三者に暴露すること

パワハラ指針

『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）』（以下、パワハラ指針）が2020年1月告示された。

SOGIハラや、性的指向や性自認の望まぬ暴露であるアウティング（※）が、パワハラの一つとして扱われることになりました。つまり、SOGIハラも、パワハラと同じように企業に防止対策が義務付けられることになったのです。さらに、性的指向や性自認は、機微な個人情報（他人に知られたくない情報）やプライバシーであることもパワハラ指針に明記されました（他にも、病歴と不妊治療が機微な個人情報と位置付けられました）。

※アウティングの例

- 本人の許可を得ることなく、「あの人、ゲイらしいよ」と言いふらす
- 本人の許可を得ることなく、「〇〇さんは元女性であるから配慮が必要」という情報を後任の上司に引き継ぐ
- 戸籍は男性のままだが現在は女性として生活している従業員の性別情報（男性）が、他の従業員にも閲覧できる状態になっている

SOGIハラスメントの例

- 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
 - ・ 人格を否定するような発言をすること。（例えば、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な発言をすることを含む。）
- 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）
 - ・ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

パワハラ防止法では、
①SOGIに関して侮辱的発言をすることと、
②他人のSOGIを暴露することが、
禁止されている。

LGBTに関するジェンダーハラスメント

(Gender Harassment)

- 女性っぽい仕草や服装の男性が、「ホモ」や「オカマ」と言われた
- 恋愛対象が同性であると発言した女性が、「気持ち悪い」といわれた
- 上司に自分が同性愛者であると打ち明けたら、仕事の機会を減らされたり、部署を変えさせられたりした

※ SOGIのほうが広い概念であり、従来の男女間の異性愛はもちろん、「LGB」を含む多様な性的指向と、自分はどのような性別で生きたいのか、どのような性別で他者から扱われたいのかという性自認を包括した言葉です。

セクハラとジェンハラの違い

厚生労働省の指針によれば、**職場において労働者の意に反する性的な言動**が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって**解雇、降格、減給などの不利益を受けること**（対価型セクシャルハラスメント）や、**性的な言動**が行われることで**職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること**（環境型セクシャルハラスメント）が、セクハラに該当します。

一方、ジェンハラは、**性に関する固定観念や差別意識にもとづく言動**です。特に男性から女性に対して「スカート履かないの?」「子どもは産まないの?」といった発言をするのは、女性はあるべきという男性側の固定観念が背景にあると考えられます。

また、ジェンハラは異性間だけでなく、同性間でも起こります。たとえば、上司から部下の男性に対する「男なのに、酒が飲めないの?」「男のくせに、弱音を吐くな」といった発言や、女性同士での「せっかく若いんだから、いい男をつかまえて結婚して子ども産まなきゃ」「胸が小さくてかわいそうね」といった発言がジェンハラに該当します。

職場でのジェンハラ

- 男らしさを過度に強調し、力仕事を一方的に負わせたり、態度や仕草に力強さを求めること（「男なのに」「男のくせに」）
- 女らしさを過度に強調し、社内の雑用を一方的に負わせたり、態度や仕草に柔和さを求めること（「女なのに」「女のくせに」）
- 男性が女性を指して「うちの子（娘）」と呼んだり、「おばさん」「ばばあ」と呼んだりすること
- 性別に基づき、年齢、容姿や体型、服装などを揶揄すること
- 性別にもとづき、恋愛や結婚、出産の話をしつこくすること

SOGIハラ防止のために求められる取り組み

1. SOGIハラを行ってはならない方針を明確にし、労働者に周知・啓発をすること
2. SOGIハラを行った場合の処分を就業規則などに明記すること
3. SOGIハラに対応できる相談窓口の設置と周知をすること
4. SOGIハラ相談窓口の担当者が相談内容に応じて適切に対応できるようにすること
5. SOGIハラに関する相談があった場合には、適切に対応をすること



職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

1 ハラスメントの内容と禁止される旨を方針等に明確化し、周知・啓発する

2 懲戒規定等を整備し、周知・啓発する

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 相談窓口を定め、周知・啓発する

4 相談に対し、その内容や状況に応じて適切に対応できるようにする

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

5 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する

6 （パワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合）被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行う

7 （パワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合）行為者に対する措置を適正に行う

8 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じる

併せて講ずべき措置について

9 プライバシー保護

10 いわゆる「報復」の禁止

SOGI ハラスメントおよびアウティング 対策ガイドライン

～ 改正労働施策総合推進法のパワーハラスメント防止規定に基づいて ～

第2版

2020年4月

性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する
法整備のための全国連合会（通称：LGBT 法連合会）

LGBT法
連合会

改正労働施策総合推進法の施行による 事業主の性的指向・性自認に関する取り組みの義務付けにあたって

2020年6月に改正労働施策総合推進法が施行となり、法に基づく「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」により、性的指向・性自認に関するハラスメントや性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」も含めた、パワーハラスメント防止措置が、**大企業と地方自治体に義務**付けられた。この指針に基づき、大企業や地方自治体には、**ハラスメントの禁止方針や懲戒規定を策定**するとともに、**相談対応やプライバシー保護**などが義務付けられた。厚生労働省は、性的指向・性自認に関するハラスメントは被害者の性的指向・性自認の如何を問わない、いわゆる「LGBT等」のみが被害者とは限らない旨を明示した通達を令和2年2月10日出した。総務省は、2020年1月17日に、この新たな法制度が地方自治体にも適用される旨を都道府県等に通知した。文部科学省は、この総務省通知を踏まえ、令和2年3月26日に、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、いわゆる「アウティング」がパワーハラスメントに該当することを特記した通知を各都道府県教育委員会等を発出した。人事院は2020年4月1日に「人事院規則10-10の運用について」を改正し、「セクシュアル・ハラスメント」の例として、従来の性的指向・性自認に関するハラスメントに加え、いわゆる「アウティング」を新たに示した。

1 差別やハラスメントに関するデータ

差別やハラスメントに関するデータ連合調査で、職場の「LGBT」に関する差別をなくすべきであると8割以上の人が答えている。しかし、3割前後の人が「職場の同僚・部下」が「LGBT」であった場合に、「嫌だ」と答えている。これを裏付けるように、実際に「LGBT」関連のハラスメントが行われた現場の経験の有無については、2割以上にのぼり、解雇や降格、配置変更などの差別的取り扱いについては1割強の人が「ある」という結果であった。身近に「LGBT」が存在するという人に限れば、ハラスメントを約6割、差別的取り扱いを約4割が見聞き経験したと答えている。さらにNPO 法人虹色ダイバーシティが実施した「LGBT」当事者等、性的マイノリティを対象にした調査において、当事者の約6割が「職場の中で差別的言動を多く見聞きしたことがある」と回答しており、多くの職場で差別やハラスメントが蔓延している可能性を読み取ることができる。また、差別やハラスメントなどから、専門の電話相談に相談した3人に2人が自殺を考えた経験があり、自殺未遂経験がある人も相談者の4割程度にのぼっているとの統計もあり、労働安全衛生の観点からも課題があると言える。

2 見えにくい存在であることによるイメージのギャップ

「LGBT」当事者が8%存在しているというデータはあるが、「我が職場にはいない」と考えている人も少なくない。性的指向や性自認によって社会的に受ける困難は、見えにくいことが特徴の一つである。連合の調査で、「LGBT」を、「テレビに出演する等、芸術やファッション、芸能等の分野で秀でている人びと」や「一部の職業に偏っていて、普通の職場にはいない人びと」と答えている人がそれぞれ2割程度であった。しかし、実際の当事者は必ずしも特殊な人ではなく、他の多くの人びとと同じように職場や社会で生活をしている人びとである。外見だけでは、多くの場合に当事者であると分かることは少ない。現状社会的イメージが追いついていないとは言い難く、典型的なイメージを念頭に置いているだけでは、職場での性的指向や性自認に関する課題を見落としてしまう可能性がある。

3 「カミングアウト」と「アウティング」に関わる困難

① 自らの性のあり方を明らかにする「カミングアウト」の困難

「カミングアウト」の問題があるため職場で当事者を見かけることが少ない。性的指向や性自認に関して様々な偏見や差別を社会から受けている場合でも、自らの性のあり方とその被害を明らかにする「カミングアウト」は、現状極めて困難な状況です。何故なら、明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまうことが懸念されるからである。

② カミングアウトが困難であることによる影響

「カミングアウト」を行うか否かは、プライバシーに関わることで、当事者個人が選択すべきものである。しかし必要なときにカミングアウトすることが困難な環境では、差別やハラスメントによりメンタルヘルスに問題が生じていても、周囲に助けを求める、あるいは周囲が察知して支援する、といったことは困難になる。加えて、カミングアウトできないことで、介護や育児をはじめとする 両立支援制度や福利厚生制度や、お手洗いや更衣室など日常的な使用が必須の施設を利用することができないなどの課題もある。

③ 生命に関わる「アウティング」の深刻さ

「カミングアウト」が大きな課題であることに関連して、他者が本人の同意なくSOGIのあり方を暴露する「アウティング（Outing：暴露行為）」は、きわめて深刻な影響をもたらす。実際に、このアウティングに関係して、大学院生の学内転落死事件が起きており、2016年8月に遺族が大学などを提訴している。このような「カミングアウト」や「アウティング」に関する不安により、常時、継続的にストレスが続く状況などの差別状況は、真綿で絞め殺されていくようなかたちの「『真綿型』トラウマ」とも指摘されている。

産業医の持つ「勧告権」

労働者の心身の健康を守り、快適な職場環境を作るには、パワハラは重要な問題です。労働安全衛生法に基づいて、産業医には「勧告権」といって、会社に勧告する権限が与えられてきた。これは、産業医の最終手段である。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え

メーカー開発部勤務の井岡太郎さん（26歳、仮名）が「上司によるストレス」を主訴として、私が担当する相談室を訪れました。最初は部長の指導の厳しさを訴えていましたが、カウンセリングの過程で、パワハラに言及しました。

産業医：仕事のミスをした時、直属上司の上野課長から、「なぜ間違ったか、今後、どうミスを防ぐか」について、指導を受けたのですね？

井岡さん：そうです。指導に従い、仕事をしました。大事な点はメモを取って。

産業医：それで。

井岡さん：1か月後に、またミスをしてしまいました。私の不注意だったのですが、今度は課長でなく、「仕事の鬼」と言われている中崎部長に、厳しく叱責されました。威圧感があり大声で話す部長なので、かなりこたえました。

産業医：その時の内容や状況を詳しく話してください。実際に起きたことが重要です。一言、お断りをします。私は、部長の言い分を聞いていません。彼の人権がからみますから、あなたの話は、その前提で聞きます。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 繰り返される精神攻撃

井岡さん：部長からは「前に課長が指導しただろう。2回目だよ。初歩。初歩なんだ！ お前、黙って聞いてないで、何とか言えよ」と大声で言われました。

産業医：それで。

井岡さん：2回目でしたから、黙って、うつむいていました。部長は「できないお前はクズだ」「2回目だ。クズは辞めてしまえ」「とっとと消えてほしい」と言われ続けて（だんだん、涙声になっていきます）……悔しいです。

産業医：事実とすれば、ひどい言動で、精神攻撃ですね。

井岡さん：それ以来、数回、同じようなことがあり、現在も続いています。

産業医：井岡さんだけへの、叱責でしょうか？

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 前の部署でも部下1人退職、1人が病気に

井岡さん：違います。部長は「鬼の中崎」と言われていますから。ほかの人にもです。

産業医：いま時「鬼」か……。

井岡さん：ほかの社員はどうかと思って調べてみました。彼が、前にいた技術部を含めると1人が退職。1人が病気で休職しています。

産業医：ほかの例もあったんですね。

井岡さん：そうです。このままではたまらないので内科の産業医に相談に行きました。先生は人事関係者に報告や助言をしてくれましたが、口頭で注意をした程度のようなのです。彼は役員候補と言われているんです。

産業医：井岡さんのお話を聞いていると、急を要しますので、メンタル系の産業医として人事部長と会ってみます。

井岡さん：お願いします

産業医：落ち込んでいるようなので、取りあえず、1か月の休養加療の診断書を書きます。場合によっては、自宅待機の指示が出るかもしれません。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 人事部長も気にかけてはいたが……

産業医：パワハラを訴えている井岡さんの件ですが、何か対応をしていますか？

人事部長：中崎部長の件ですね。以前から気にはなっていました。

産業医：気にしていたのですね。

人事部長：同じような訴えがほかにもあって、退職や心身の不調者もいたのです。

産業医：井岡さんだけではないようですね。

人事部長：中崎部長は仕事ができ、ヒット商品も出して実績を上げている人なので、高く評価している役員もいます。

産業医：仕事ができ実績もあり、有力な支持者もいるということですか。

人事部長：人事部でも、訴えを取り上げて、「処分や人事異動が必要」という意見を上に上げました。最終的には、人事総務担当常務が、「話を聞き、注意をしたから、まあ様子を見よう」というご意見で、経過を見ることになりました。

産業医：う〜ん。

人事部長：上の判断なので。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 人事部長も気にかけてはいたが……

（語調を強めて）

産業医：これ以上、犠牲者を出してはいけませんよ。

人事部長：どうすれば良いのでしょうか？

産業医：しんどくなった人と一人ずつ面談をして、事実関係を明らかにしてください。事実なら中崎部長には今後、部下を持たないようにすることも考えていただきたい。

人事部長：その手の調査は、難しいでしょう。

産業医：必要です。

人事部長：検討します。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 人事部の対応鈍く、問題の部長と直接面談

経過を見ましたが、対応は進んでいなかったもので、再度、人事部長と面談しました。

産業医：対応されていますか。

人事部長：取りあえず、井岡さんに自宅待機してもらいました。部長の異動を考えたのですが、経営層から「新製品開発が遅れる」「ヒット商品が出ない」「頑張っている人だ」などの反対意見が出まして。

産業医：対応が必要ですよ。

人事部長：（小声で）私もサラリーマンなので……。

産業医：事実を知りたいので、中崎部長と面談したい。

人事部長：そうですね。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 人事部の対応鈍く、問題の部長と直接面談

産業医の立場から、部長の言い分を知るために中崎部長と面談をしました。「井岡さんの件で、どうすれば良いかを話し合いたい」と、人事を通して中崎部長に申し入れました。

中崎部長は「私の注意が厳しいということですが、受け取り方の違いはあるかもしれません。それほどきつい調子ではなかったと思います。彼には、ミスを繰り返してほしくありませんからね」と語り、否定しませんでした。また、「私のやり方が間違っているとは思いません。部下を鍛え上げ、育てるのも役割ですから」と主張しました。

26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 産業医勧告でパワハラ部長は異動したが……

中崎部長との面談を受けて、人事部長と3回目の面談をしました。

産業医：中崎部長と面談をしました。社員のためには、これ以上、このままにしておくわけにはいかないとします。

勧告を行った理由

1. 内科系産業医の申し入れに、おざなりな対応

2. パワハラによりメンタル不調を訴える社員がいる

3. 退職者と病氣療養中の人がいる



4. 人事はおざなりな対応しかできない

5. 該当部長は、「間違っていない」と主張している



26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 人事部の対応鈍く、問題の部長と直接面談

私はここに示した経過や対応から、最終手段の勧告が必要と考えました。

（少し間合いを取って）

産業医：産業医なので「勧告」します。人事のトップあてになります。「パワハラを継続している中崎部長を、1. 社員の安全配慮上、他部署に異動させること
2. 部下を持たない管理職として働けるようにしてほしい」――。

人事部長：常務に提出します。

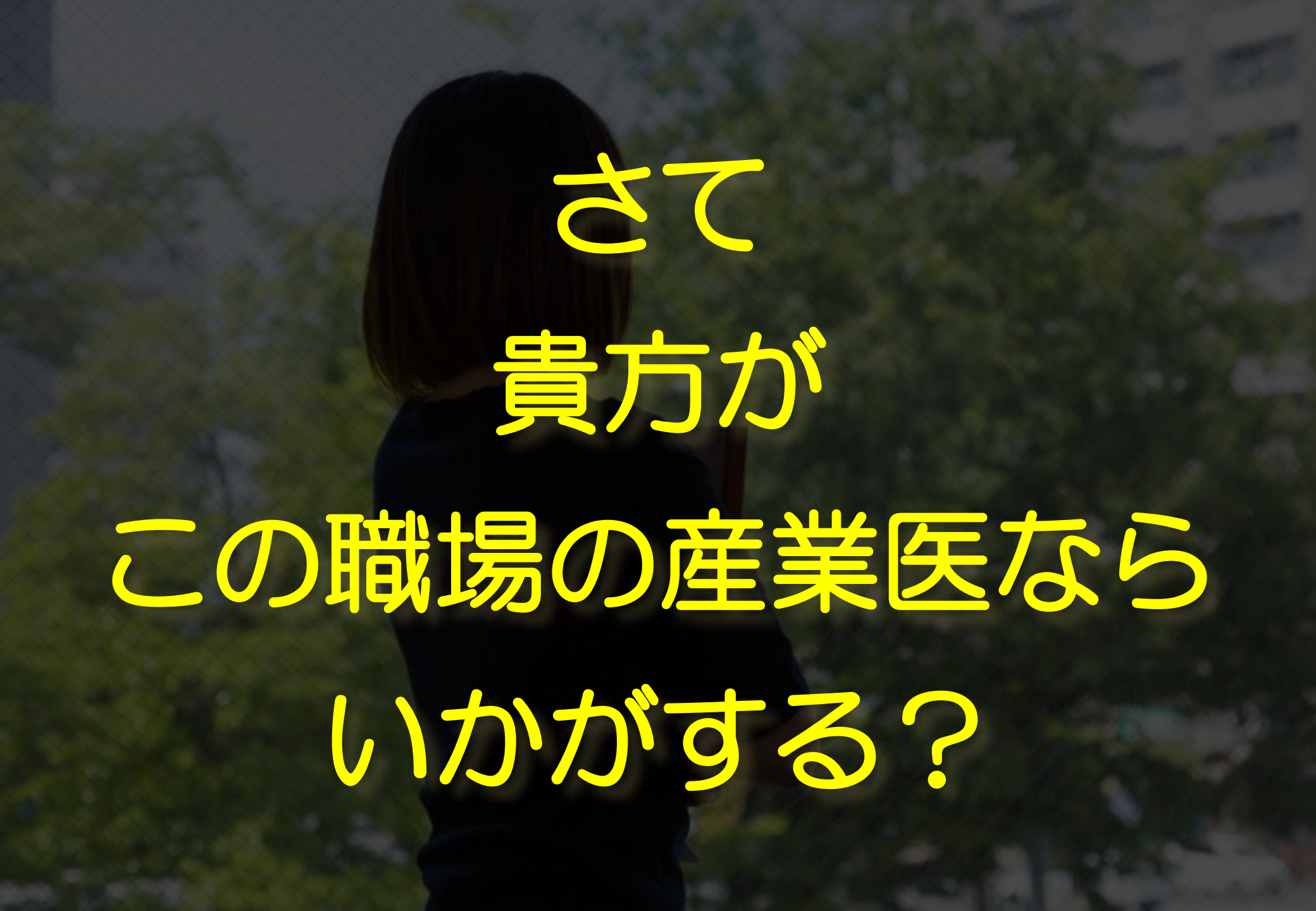
26歳の男性、部長からのパワハラを訴え 異動したが、部下がいる部長のまま

勧告を受けて、中崎部長は厳重注意処分となり、技術支援部長に異動。ただ、
「部下を持たない」という勧告は受け入れられませんでした。残念なことです。

できる部長のパワハラ
会社の対応は形ばかりになりがち

産業医には企業への
「勧告権」がある
企業は勧告を尊重する
ことになっている





さて
貴方が
この職場の産業医なら
いかがする？

指導とは

Guidance、Leading、Leadership、Coaching、Direction

指導とは、特定の事項について、かつ、明確な理由の下に、指導を行う者（指導者）が、指導を受ける者（被指導者）に尊重して取り扱われることを期待してなされる明示的な行為である。なお、指導は、「命令」/「監督」とは異なり、被指導者には、必ずしも指導された内容を実施する直接的な義務はない。仮に「指導に従うこと」が、義務として明文化されていたとしても、一般的に「指導に従う」というのは、「指導」の過程を尊重するということであり、指導が、「命令」および「監督」の範囲外とされていることに鑑みれば、指導の内容までもが「従うこと」とはされていないことが多い。

指導とは、相手のことを思いながら、ある目的に向かって教え導く行為

- 対義語：放任、放置

放任：Leave、letting alone、noninterference

放置：Neglect、Abandoned



職場での指導

様々な家庭教育環境で育ってきた人々が集まり社会（会社、企業体）を形成している。各人は、それぞれが他と異なる欲求、価値観、常識や人生哲学を持っている。そんな異なる人間が集う社会の中では、ある事象に相対するとき、様々な衝突が起こることは必定であります。その衝突がお互いに傷つけ会ったり、殺しあったりするものにならないように対話、議論するのである。その為、同じ指導でも、被指導者の価値観や哲学が異なれば、その受け取り方も異なるものとなる。指導者は被指導者の人となりを鑑みてその指導方法を熟考する必要がある。指導者の心中にある愛や信条を押し付けるのではなく、被指導者の性格に合わせて形を変える必要がある。すなわち、言葉、語気、言い方を変えていく必要がある。

正しい指導を

常に「相手のため」というのを意識しながら行動することが指導の肝要である。

常に「相手のため」というのを意識しながら行動しているが、被指導者が、指導行動が行きすぎたり、行動の仕方を間違えると、その意識を認識できずに、「相手を貶めるため」と誤解や曲解する恐れも出てくる。

相手の想いを無視した行為はパワハラ、相手のことを考えた行動は指導になる。

正しく指導する為には

- ① 指導している理由を伝える。
- ② 何処をどのように改善すべきか伝える。
- ③ 不適切な発言をしない。
- ④ 相手が言ってきた事を一旦受け止める。
- ⑤ 好き嫌いで指導方を変えないことを伝える。
- ⑥ 相手の理解度に合わせて指導方法を変える

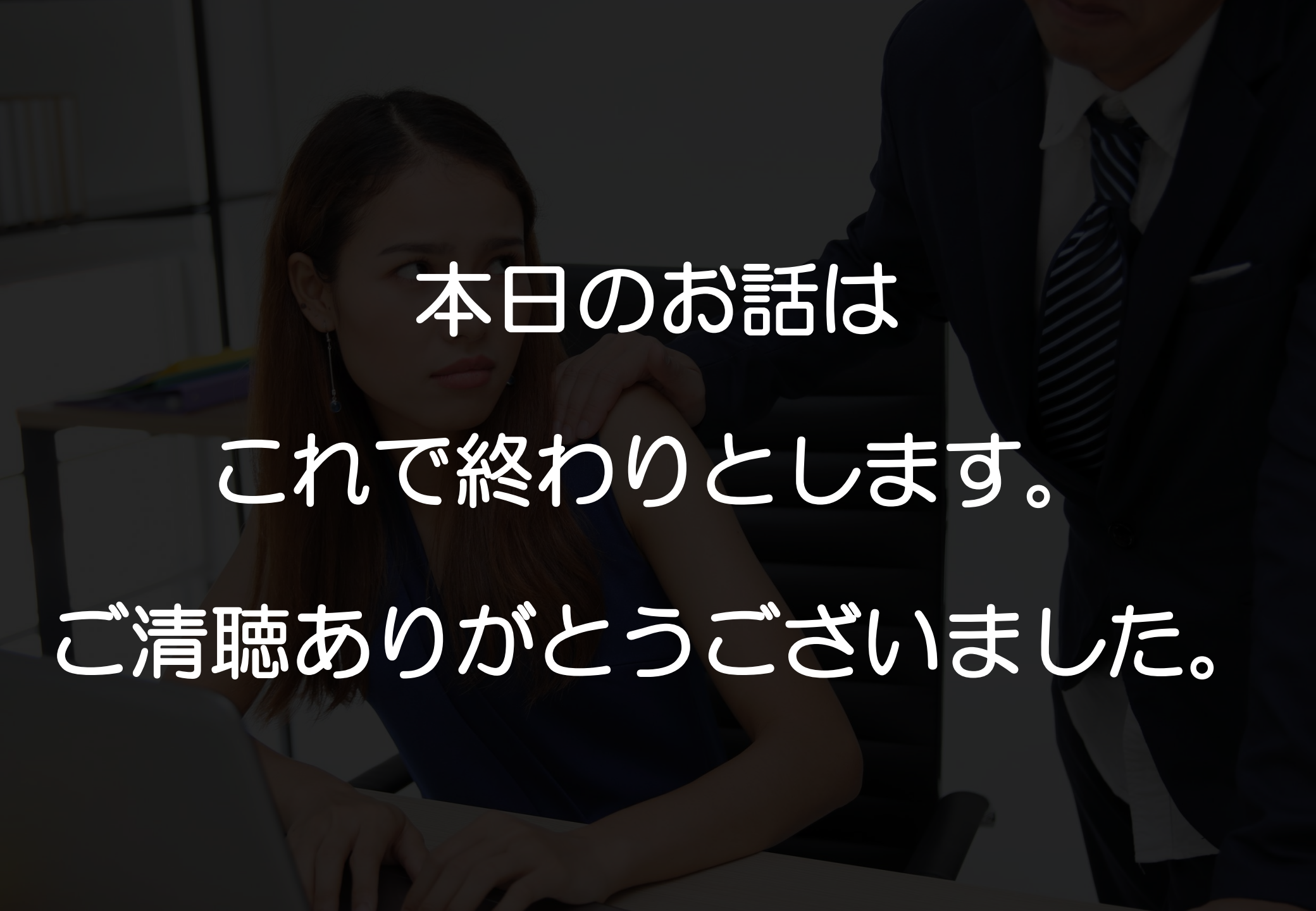
指導する理由を伝える

指導している理由を伝えて相手に理解してもらうことで、パワハラだと言われる確率を下げられる。ポイントは専門用語を使わずに、分かりやすく話すことだ。

横文字や業界用語を言い換えるだけでも伝わりやすくなる。

指導する理由を話すにしても、相手が理解していなければ伝えたことにはならない。

「一方的に話された」と思われると、威圧的な態度をとったパワハラだと言われる恐れがあるため気を付けよう。



本日のお話は

これで終わりとなります。

ご清聴ありがとうございました。