



ハラスメント対策の
総合情報サイト、
あかるい職場応援団

 **あかるい職場応援団**
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。



職場のハラスメントには、 パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラがあります。



これがハラスメント!

パワハラは大きく分けて6類型に分類されます。

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での優位性を背景に、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です。



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
精神的な攻撃

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする



暴行・傷害
身体的な攻撃

上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする



**業務上明らかに不要なことや
遂行不可能なことの強制、仕事の妨害**
過大な要求

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる



隔離・仲間外し・無視
人間関係からの切り離し

自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする



**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
命じることや仕事を与えないこと**
過小な要求

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる



私的なことに過度に立ち入ること
個人の侵害

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

「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」(平成30年3月)においても「職場のパワーハラスメント」の概念が示されています。
報告書はこちら<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html>

セクシャルハラスメントには対価型と環境型があります。

男女共に「被害者」、
「行為者」になる場合があり、
同性間の言動でも
セクハラになります。

対価型

経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された



環境型

事務所内で上司が胸などを時々触るので、
仕事が手に付かず就業意欲が低下している

マタニティハラスメント



「次回の契約更新はないと思え」「他の人を雇うので早めに辞めてもらう」などと上司に言われた。

パワーハラスメントの予防・解決 7つのポイント

企業において、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みの構築が必要です。「パワーハラスメント対策導入マニュアル」では、7つのポイントを紹介しています。これらはセクハラ、マタハラ対策にも準ずることができますので、各社の取組の参考にしてください。

パワハラ対策導入マニュアル(第4版)



予防するために

① トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

- パワーハラスメントは、企業のトップから全従業員が取り組む重要な会社の課題であることを明確に発信しましょう。
- パワーハラスメントの防止が、なぜ重要なのか、その理由についても明確に伝えましょう。
- メッセージの発信とともに、具体的活動が早期に実施できるよう、準備をしておきましょう。

② ルールを決める

就業規則において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

- 労使一体で取組を進めるために、労働協約や労使協定などでルールを明確化することが効果的です。
- 罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定めましょう。
- ルールは、従業員にとって分かりやすく、できる限り具体的な内容としましょう。
- 就業規則などにルールを盛り込む場合には、労働組合や労働者の代表などの意見を聴くことが求められています。就業規則の変更の目的や意義を十分伝え、意見交換した上でルールを決めましょう。
- 就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられています。従業員への説明会や文書の配布なども忘れず実施しましょう。

③ 社内アンケートなどで実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

- アンケートでの実態把握は、対象者が偏ることがないようにしましょう。
- より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。
- 従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介しましょう。
- アンケート以外の方法として、安全管理者や産業医へヒアリングしたり、評価面接など個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効です。

④ 教育をする

管理職研修、従業員研修を実施する。

- 教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的に実施することが重要です。中途入社 of 従業員にも入社時に研修や説明を行うなど、漏れなく、全員が受講できるようにしましょう。
- 管理監督者と一般従業員に分けた階層別研修の実施が効果的です。ただし、企業規模が小さいなどの場合は、管理監督者と一般従業員と一緒に研修を受講してもよいでしょう。
- 研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、会社のルールの内容、取組の内容や具体的な事例を加えると効果的です。

⑤ 社内での周知・啓蒙

組織のルールや相談窓口について周知する。

- 組織の方針、ルールや相談窓口などについて、積極的に、周知に取り組みましょう。
- 周知と具体的な取組が一体となったものとなるようにしましょう。
- 計画的かつ継続した周知を実施していきましょう。



⑥相談や解決の場を提供する

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。

- 従業員が相談できるように相談窓口を設置しましょう。
- 相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきましょう。



⑦再発防止のための取組

行為者に対する再発防止研修を行う。

- 再発防止策は予防策と表裏一体です。
予防策に継続的に取り組むことが再発防止につながります。
- 取組内容の定期的検証・見直しを行うことで、
より効果的な再発防止策の策定、実施に取り組みましょう。

管理職向け「職場のハラスメント対策セミナー」関係資料



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が第198回通常国会で成立、令和元年6月5日に公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、職場のハラスメントに関係する部分が改正されました。

改正労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素

- ①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

をすべて満たすものとし、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います。公布後1年以内の政令で定める日(中小企業は、公布後3年以内の政令で定め

る日までの間は努力義務)に施行されます。

パワーハラスメントに対する基本的な考え方や具体例、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、今後、厚生労働省で指針を策定する予定です。

また、この法改正により、パワハラだけでなく、セクハラ及びマタハラにおいても、事業主は、労働者が事業主にハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いをすることが禁止されました。

ハラスメントのない職場づくりを目指して、7つのポイントを参考に、職場環境の見直し・改善に取り組みましょう。



ハラスメントの相談を受けたときの対応は どうすればいいの？



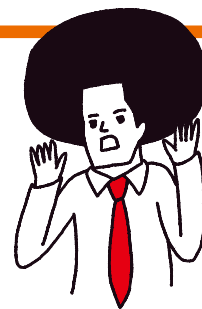
相談対応の流れとポイント



セクハラ、マタハラ防止のための取組について

セクハラ、マタハラについては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、事業主が雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

職場におけるハラスメント対策は事業主の義務です!



セクハラ、マタハラだけでなく・・・

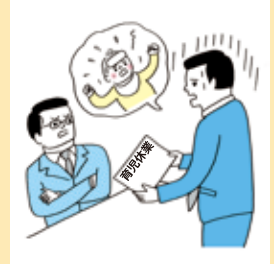
家族の介護のために休みたい、男性が育児休業を取りたい等の場面での嫌がらせも、ハラスメントとして防止のための措置を講じなければなりません。それとともに、事業主が妊娠、出産等を理由に、雇止めや減給等の不利益取扱いを行うことは、男女雇用機会均等法により禁止されています。このようなことが職場で起こっていませんか？詳しくは、「あかるい職場応援団」ホームページをご覧ください。

[あかるい職場応援団トップページ](#)>>>ハラスメント基本情報



セクハラ・マタハラの発生原因・背景

セクハラやマタハラの発生原因や背景には、「男なのだからこれくらいで当然」「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」といった固定的な性別役割分担意識に基づいた言動が考えられます。また、マタハラの発生原因や背景には、「妊娠したなら他の人を雇うので、辞めてもらうしかない」「男のくせに育休をとるなんて」といった妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や、制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土があると考えられます。これらを解消していくことが、職場におけるハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意しましょう。事業主は、日頃から労働者の意識啓発など、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。



ハラスメントについて企業が問われた法的な責任の例を見てみましょう。

パワハラ加害者本人が不法行為責任(民法第709条)を負うとされたケースや、使用者も使用者責任(民法第715条)を負うケース、使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務違反(民法第415条)が問われたケースがあります。

パワハラ 身体的・精神的攻撃

東京地裁平成22年7月27日判決 労働判例1016号35頁

ケース 1

上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求

内容

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり②部下Aの業務の方法について、事情を聞かずに叱責し、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらってながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

結果

判決では抑うつ状態となり休職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

パワハラ 身体的・精神的攻撃

名古屋地裁平成26年1月15日判決 労働判例1096号76頁

ケース 2

仕事上のミスに対する叱責の枠を超えた暴言、暴行、退職強要による自殺

内容

会社の代表取締役であるAは、社員Bに対して、仕事上のミスについて、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴るもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々日の早朝に自殺しました。

結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴行は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたりと評価しました。また、退職強要も不法行為に当たるとしました。そしてこのような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うよう命じました。

裁判例 環境型セクシュアルハラスメント

内容

研修旅行の懇親会の二次会の際、上司のAから、肩に手をまわす等の身体接触やキスをされるなどのセクハラ行為を受けたとして、労働者のBがAと事業主等に対して損害賠償の支払いを求めました。判決では、Aの行為は、仕事上の地位を利用して行ったBの意に反する性的意味を有する身体的接触行為で、社会通念上許容される限度を超えることは明らかであり、いわゆるセクハラ行為として、Bの性的自由や人格権を侵害する不法行為であると、Aと事業主に対して慰謝料30万円を連帯して支払うよう命じました。(鹿児島地裁平成13年11月27日)

これら以外にも様々なハラスメントに関連する裁判例が、総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されています。



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト

[あかるい職場応援団](#)