

職場のハラスメント

神奈川県石油業協同組合

特定社会保険労務士 荒木 康之





1. 職場のハラスメントってなに？
2. セクシャルハラスメント・マタニティハラスメントについて
3. パワーハラスメントについて
4. ハラスメントの予防・解決のポイント

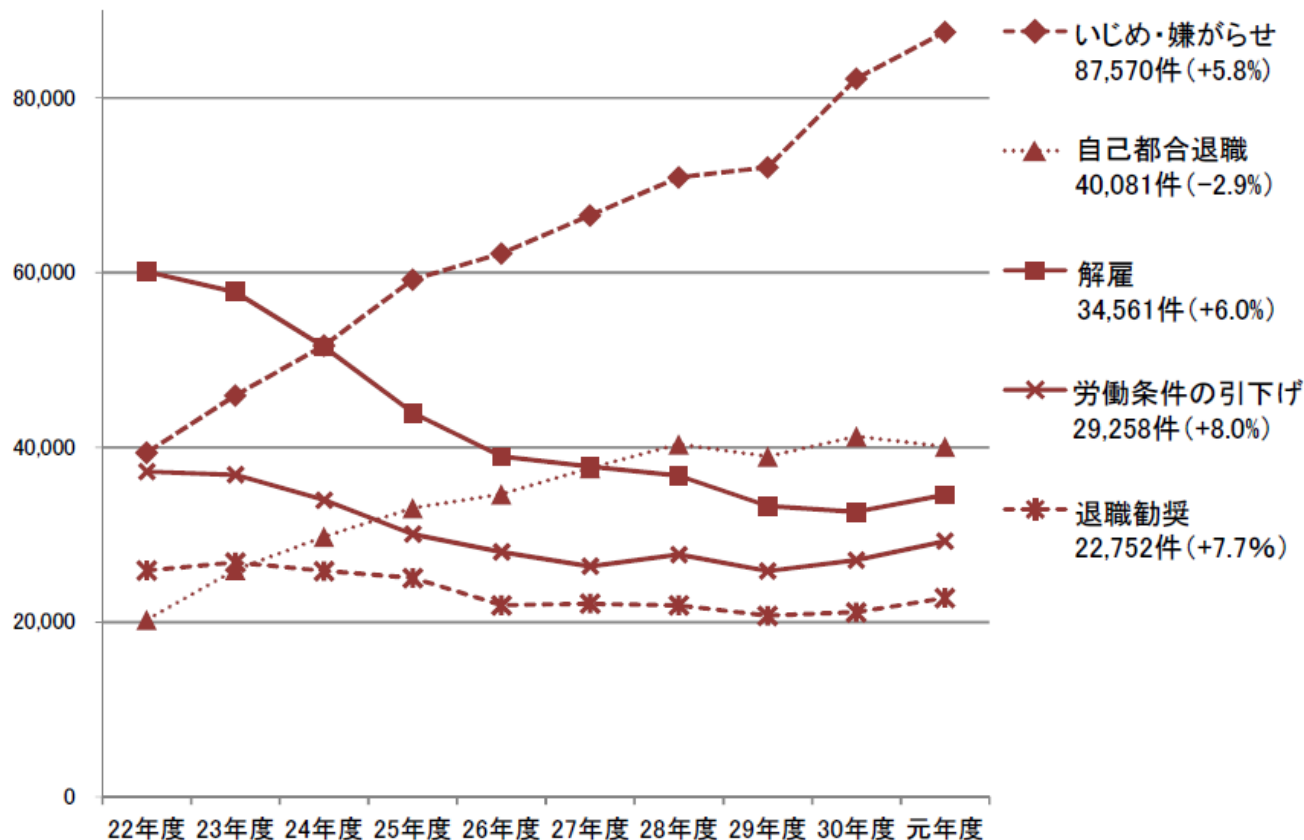




1. 職場のハラスメントってなに？

増加する「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数

- 都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加している。



**相談件数は
10年間で
2倍以上に！**

※ ()内は対前年度比。

出典:厚生労働省「令和元年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」

ハラスメントの類型

- ハラスメントとは、
「優位な立場を悪用し相手に不愉快を与えること」。
直接的な加害者だけではなく、その状況を放置することで企業の責任も問われる現代型コンプライアンスの重要事項。
- ハラスメントは大きく以下の3つに分類される。
 1. セクシュアルハラスメント
 2. パワーハラスメント
 3. マタニティハラスメントに代表される妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
- 近年はメンタルヘルス不全とハラスメントが結び付けられることが多く、問題が深刻化する傾向が強い。ハラスメント→メンタルヘルス不調→労災認定→高額の民事請求というトラブルは今後急増することが確実。
- モラハラなどの新たな問題も多くなってきている。

なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

■ 社員への影響は？

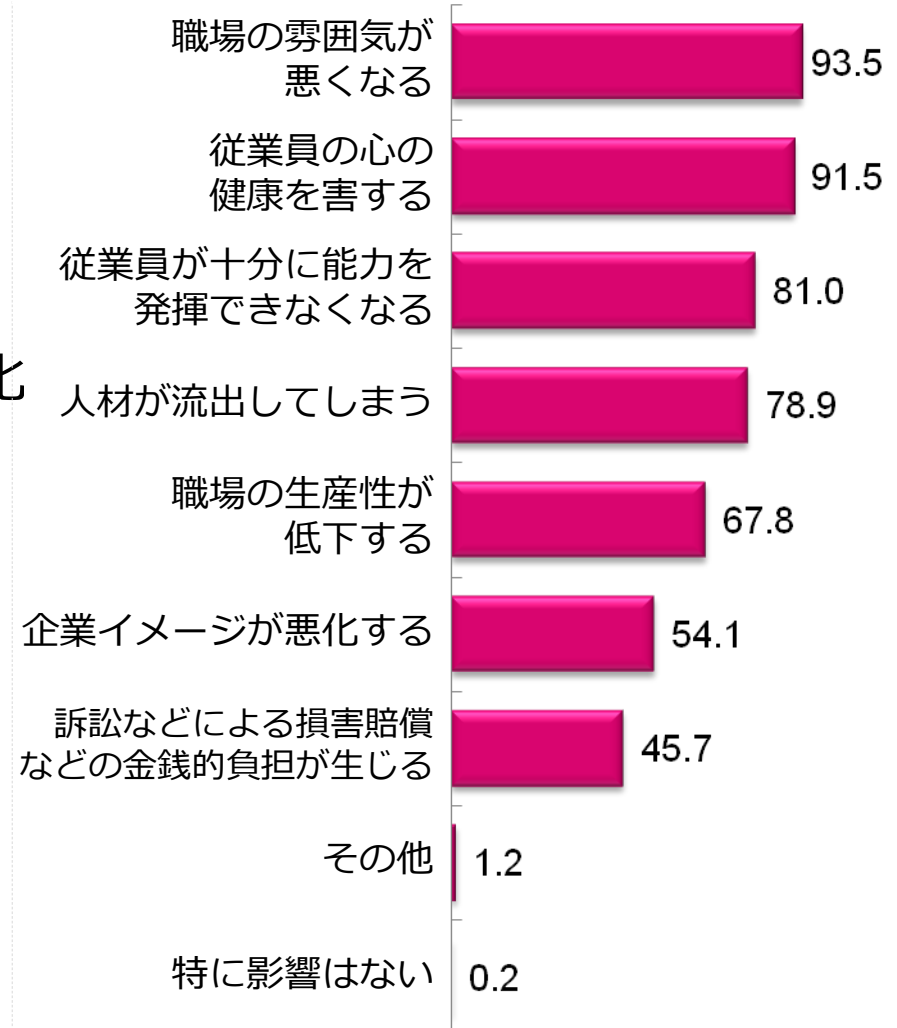
- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響

■ その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法、就業規則違反



(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」より)
(企業調査 回答:4,587社)

精神障害などの労災補償の増加

職場での（ひどい）嫌がらせ、いじめ、暴行や職場内のトラブルにより、うつ病などの精神障害を発病し、労災補償を受けるケースが増えています

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
精神障害の労災補償の支給決定件数 全体	472	498	506	465	509
（ひどい）嫌がらせ、いじめ、 又は暴行を受けた	60	74	88	69	79
上司とのトラブルがあった	21	24	22	18	21
同僚とのトラブルがあった	2	0	1	2	5
部下とのトラブルがあった	1	1	0	3	1
達成困難なノルマが課された	4	3	1	4	4
セクシュアルハラスメントを受けた	24	29	35	33	42

精神障害にかかる労災認定事例①セクハラ

上司から身体接触を含むセクシュアルハラスメントを継続して受けたことにより、うつ病を発病したとして認定された事例

【状況】

Aさんは、B社のある支店で経理事務に携わっていたところ、入社後約1年半が経過した頃から事務室で1人になったときに上司であるC課長に胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを受けるようになった。Aさんは、会社に相談すると職場に居づらくなるかもしれないと思い、相談せずに仕事を続けていた。

その後もC課長によるセクシュアルハラスメントは約6か月ほど続き、Aさんは耐えきれず本社の相談窓口にご相談したところ、C課長は他の支店に異動となった。しかし、この相談を契機として他の上司・同僚からいわれもない誹謗中傷を受け、抑うつ気分、不眠などの症状が生じた。そのため精神科を受診したところ、「うつ病」と診断された。

【労災認定の判断】

- ① 「うつ病」は、認定基準の対象となる精神障害である。
- ② 上司であるC課長から、胸やお尻を触られる、抱きつかれるというセクシュアルハラスメントを継続して受けていたことが認められ、また、会社の相談窓口への相談後に、他の上司・同僚から誹謗中傷され、職場の人間関係が悪化したことから、心理的負荷「強」の具体例に該当し、総合評価は「強」と判断される。
- ③ 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

以上から、Aさんは労災認定された。



精神障害にかかる労災認定事例②パワハラ

「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことにより、「うつ病」を発病したとして認定された事例

【状況】

Dさんは、総合衣料販売店に営業職として勤務していたところ、異動して係長に昇格し、主に新規顧客の開拓などに従事することとなった。新部署の上司はDさんに対して連日のように叱責を繰り返し、その際には、「辞めてしまえ」「死ね」といった発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あった。係長に昇格してから3か月後、抑うつ気分、睡眠障害などの症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

【労災認定の判断】

- ① 「うつ病」は、認定基準の対象となる精神障害である。
- ② 上司のDさんに対する言動には、人格や人間性を否定するようなものが含まれており、それが執拗に行われている状況も認められることから、別表1の具体的出来事29「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致し、総合評価は「強」と判断される。
- ③ 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

以上から、Dさんは労災認定された。





2. セクシャルハラスメント・ マタニティハラスメントについて

セクシャルハラスメントとは（定義）

①**職場**において行われる②**性的な言動**に対するその雇用する③**労働者**の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること

①職場とは？

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

[職場の例]

- ・取引先の事務所
- ・取引先との打合せをするための飲食店（接待の席も含む）
- ・顧客の自宅（営業職等）
- ・取材先（記者）
- ・出張先
- ・業務で使用する車中（営業、バスガイド等）等

②性的な言動とは？

性的な内容の発言および性的な行動を指す。

[性的な内容の発言]

- ・性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること。
- ・性的な冗談やからかい
- ・食事やデートへの執拗な誘い
- ・個人的な性的体験談を話すことなど 等

[性的な行動]

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること。

③労働者とは？

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

対価型セクシュアルハラスメントとは

- 労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、その労働者が解雇、降格、減給等（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益を与えること。

【典型例】

1. 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
2. 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
3. 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。



環境型セクシュアルハラスメントとは

- 労働者の意に反する性的な言動により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そ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ること。

【典型例】

1. 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
2. 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
3. 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。



マタニティ等ハラスメント

職場において妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 契約が更新されなかった
- パートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

など

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律*で禁止されています。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する 上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置

■ 指針で示される2つの型

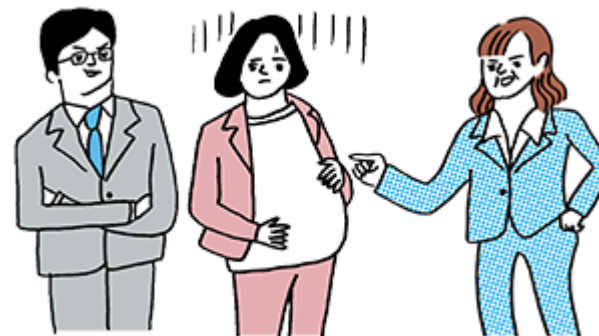
1. 制度等* の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動



〈例えば…〉

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をして
ずるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにさ
れ、仕事に手がかからない。
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司
から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」
と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。



2. 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産
休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言
い、就業意欲が低下している。



3. パワーハラスメントについて

パワーハラスメントとは（定義）

職場において行われる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もの

※①優越的な関係を背景

パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

※② 業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められる。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならない。

※業務上必要な指導を、相当性を欠くとは言えない範囲内（表現、回数、態様等）で行うものは、相手がどう受け止めるかに関わらずパワーハラスメントには該当しない。

パワハラの6類型 I

①身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。

- 足で蹴られる（女性）
- 胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる（男性）



②精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。
他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。
必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
みんなの前で、大声で叱責。物をなげつけられる。
ミスをみんなの前で、大声で言われる（女性）
人格を否定されるようなことを言われる。
お前が辞めれば、改善効果が300万出るなど会議上で言われた（男性）



パワハラの6類型Ⅱ

③ 人間関係からの切り離し

仲間外れや無視など個人を疎外するパワハラ

- 挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった（女性）
- 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた（男性）

仕事のやり方を巡って上司と口論してから、必要な資料が配布されない、話しかけても無視される状態が続いている・・・

一人だけ別室に席を離される、職場の全員が呼ばれている忘年会や送別会に

わざと呼ばれていない、話しかけても無視される、すぐそばにいるのに連絡が他の人を介して行われる

このようなことが職場の上司や先輩、古くから勤めている社員など、職場内での優位な立場を使って行われるとパワハラに該当



④ 過大な要求

遂行不可能な業務を押し付けるパワハラ

- 終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける（女性）
- 休日出勤しても終わらない業務の強要（男性）

出向先企業でとても一晩では処理しきれない量の業務を命ぜられた・・・

出向先は、重要な取引先でもあり、とても断ることができずに毎晩徹夜をしている状況である・・・

業務上の些細なミスについて見せしめ的・懲罰的に就業規則の書き写しや始末書の提出を求めたり、能力や経験を超える無理な指示で他の社員よりも著しく多い業務量を課したりすることは、「過大な要求」型のパワハラに該当することがあります



パワハラの6類型Ⅲ

⑤ 過少な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。
事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。

- ・従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた。
- ・営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要され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
例えば、営業職として採用された社員に営業としての仕事を与えずに草むしりばかりさせたり、お前はもう仕事をするなといって仕事を与えずに放置したりすることなどが該当



⑥ 個の侵害

個人のプライバシーを侵害するパワハラ
交際相手について執拗に問われる。
妻に対する悪口を言われる。

- ・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された（女性）
- ・個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた（女性）
業務遂行に当たって、私的なことに関わる不適切な発言や私的なことに立ち入る管理などは「個の侵害」型のパワハラ



パワーハラスメント防止のために

防止措置が2022年4月義務化(中小企業)

■ トップのメッセージ

- » 周知や啓発
- » 就業規則の整備

■ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- » 相談窓口の整備と周知
- » 相談内容・状況に応じて適切に対応



■ 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

- » 事実関係の把握
- » 被害者に対する配慮・行為者に対する処置
- » 再発防止措置

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、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っ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

