

愛知県社会保険労務士会知多支部
会員研修

ハラスメントとその対策

令和3年12月9日
講師: 弁護士 大嶽達哉

ハラスメントとは

ハラスメント

ハラスメント＝嫌がらせ、いじめ
相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせること
→相手が不快な感情を持てば、すべて該当する。

↓しかし

<労務の場面では>

- 法的責任 単に感情を害するだけのことは問題とならない
- 快適な労務環境 気持ちよく働いてもらうため

代表的なハラスメント

- バワハラ
- セクハラ
- モラハラ
- マタハラ
- バタハラ
- ケアハラ
- カスハラ
- などなど

パワーハラスメント

パワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、

- 職場内で
- 優位的な関係を背景に
- 業務の必要・相当な範囲を超えて、
- 就労環境を害する言動

労働施策総合推進法30条の2第1項

パワーハラスメントとは

業務の適正な範囲を超える。

- 必要な指示、注意・指導
- 受ける者が不満に思う場合
- セクシャルハラスメントとの違い

パワハラの法的な責任

会社

会社は職場の秩序維持の義務を負う

- 安全配慮義務違反
- 業務命令権の濫用等による不法行為
- 使用者責任としての不法行為

管理者、加害者個人

- 不法行為

パワハラの種類

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. 過小な要求
6. 個の侵害

パワハラの6類型

1. 身体的な攻撃

身体に危害を加える

- 叩く、蹴る
- 書類や物を投げつける

パワハラの6類型

1. 身体的な攻撃

裁判例：最高裁二小平8.2.23判決

- 就業規則に違反するベルトの着用
- 就業規則の書き写し等の教育訓練を命じた
- 書き写し中に、机をたたく、水を飲ませない、用便に行かせない
- 就業規則の理解をさせる方法として適切でない。

パワハラの6類型

1. 身体的な攻撃

裁判例：名古屋高裁平20.1.29判決

- 店長：激昂して、暴力をふるった
→PTSDないし神経症であるとの診断
- 管理部長：「いいかげんにせいよ、お前。おー、何を考えてるんかこりゃあ。ぶち殺そうかお前。調子に乗るなよ、お前。」
- 会社も不法行為責任を負う

パワハラの6類型 2. 精神的な攻撃

侮辱、暴言などを加える

- 「バカ」、「アホ」
- 「やめてしまえ」、「給料泥棒」
- 「無能」、「半人前」

パワハラの6類型 2. 精神的な攻撃

裁判例：東京地裁平19.10.15判決

- 上司の言動により、その部下は、社会通念上、客観的に見て精神疾患を発症させる程度に過剰な心理的負荷を受けたとして、部下の精神障害発症及び自殺は、業務に起因したものと認めた
- 「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。」「給料泥棒」

パワハラの6類型 2. 精神的な攻撃

裁判例：東京地判平22.2.9判決

- 社会福祉法人の施設長らの言動は、労働者に不愉快と感じられる言動であったものの、労働者を退職に追い込もうと企図したものではなく、また暴言や嫌がらせや恫喝を重ねたなどと認めることもできない
- 「あんたが何をやっているのか、皆に教えてやろうか」

パワハラの6類型 3. 人間関係からの切り離し

仲間外れや無視

- 一人だけ別室に席を離される
- 忘年会や送別会にわざと呼ばれない
- 話しかけても無視される

パワハラの6類型 3. 人間関係からの切り離し

裁判例：富山地裁平成17.2.23判決

- 過去に内部告発したことをきっかけに、遠方の事業所に異動となり、他の社員とは離れた2階個室に席を配置され、20数年以上、極めて補助的な雑務をさせず、昇格させなかった

パワハラの6類型 4. 過大な要求

遂行不可能な業務の押し付け

- 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
- 懲罰的な書面の作成
- 経験、能力を超える著しく業務量の多い指示

パワハラの6類型

4. 過大な要求

裁判例：東京地裁平14.7.9判決

- 勤務が早朝から深夜に及び休憩もとれず、土日出勤もあったため、上司に人員補充を求めたが、同業務に従事した約半年間特段の措置はとられなかった

パワハラの6類型

4. 過大な要求

裁判例：静岡地裁平成26年7月9日判決

- 利用者獲得のため、チラシ配布の指示、上司との意見の相違からの苦悩、上司の叱責などがあった。
- 「必死にやれ」
- 上司が職務上の立場を利用して日常的に威圧的な言辞を用いたり、業務上の適正な範囲を超える業務を強要したとまでは認められない。

パワハラの6類型

5. 過小な要求

本来の仕事を取り上げる

- 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
- 仕事を与えず、放置する

パワハラの6類型

5. 過小な要求

裁判例: 横浜地裁平11.9.21判決

- 運転士に対し、接触事故を起こしたことを理由に、下車勤務として1ヶ月の営業所構内の炎天下での除草作業を命じ、営業所内の草むしりばかりさせた。
- 添乗指導については違法性を否定した。

パワハラの6類型

6. 個の侵害

個人のプライバシーを侵害する

- 休暇時の旅行先などの予定を聞く
 - 携帯電話やロッカーなどの私物を覗き見る
 - 家庭状況などを問い詰める
- ただし、会社の管理上必要な場合

パワハラの6類型

6. 個の侵害

裁判例: 福岡高裁平25.7.30判決

- 15歳年下の女性との交際について、「若い子を捕まえて、だまして」と交際が不当であるかのような発言をし、「危険人物」などと中傷するなど、根拠のない事項を繰り返し指摘した
- 交際は本人たちの自主的な判断に委ねるべきものであるから、職場への悪影響が生じこれを是正する必要がある場合を除き、交際に介入するような言動を避けるべきである。

パワハラの6類型 6. 個の侵害

裁判例:さいたま地裁平16.9.24判決

- 勤務時間終了後も、遊びに無理矢理付き合わせる。
- 肩もみ、家の掃除、車の洗車などの個人的な雑用を一方的に命じる。
- 職員旅行において、一気飲みを強いる。
→被害者の自殺により、個人及び勤務先に損害賠償責任

パワハラに向けての取組

業務上のミス、能力不足への対応

- 一方的、または多数人の前で、叱責をしない
- 人格を非難しない
- 関連性のない懲罰、訓練を課さない

パワハラに向けての取組

同僚間、職場内でのいじめ

- 相談窓口の設置
- 人間関係の把握
- 懲戒異動など

セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントとは

●職場において行われる性的な言動

- ◆労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けること (対価型)
- ◆就業環境が害されること (環境型)

男女雇用機会均等法11条1項

セクシャルハラスメントとは

職場

- 通常の業務場所
- 出張先など
- 実質的に業務の延長と考えられるような場所

セクシャルハラスメントとは

- 労働者
- 会社での地位を問わない
 - 派遣先、派遣元

セクシャルハラスメントとは

性的な発言	性的な行動
性的な事実関係を尋ねること 性的な噂を流すこと 性的な冗談 デートへの必要な誘い 個人的な体験談の披露	性的な関係の強要 身体への接触 性的な図画の掲示

セクハラの実例

- 裁判例：最高裁平27.2.26判決
- 職場の派遣社員等に対する性的言動
 - ◆複数回、自らの不貞相手の年齢や職業の話をし、不貞相手とその夫との間の性生活の話をした。
*「俺のん、でかくて太いらしいねん、やっぱり若い子はその方がいいんかなあ。」
 - ◆不貞相手が自動車で迎えに来ていたという話をする中で、「この前、カー何々してん。」と言い、Aに「何々」のところをわざと言わせようとするように話を持ちかけた。
 - ◆女性客について、「かがんで中見えたんラッキー。」「好みの人がいたなあ。」
 - ◆「いくつになったん。」「もうそんな歳になったん、結婚もせんでこんな所で何してんの。暇流くで。」
 - ◆「お給料全部使うやろ。足りんやろ。夜の仕事とかせえへんのか。時給いいで、したらええやん。」
 - ◆「実家に住んでるからそんなん言えるねん、独り暮らしの子は結構やつてる。」
 - ◆男性従業員について「この中で誰か1人と絶対結婚しなあかんとしたら、誰を選ぶ。」
 - ◆セクハラに関する研修について「あんなん言ったら女の子としゃべれへんよなあ。」

セクハラ事例

裁判例：最高裁判27.2.26判決

- 被害者からの抗議がなされていない
 - ◆セクハラ行為については、被害者が内心で著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、人間関係の悪化等を懸念して加害者に対する抵抗や被害申告を差し控えたり躊躇したりすることが少なくないことから、被害者が抗議等をしなかったことを加害者に有利に斟酌することは相当でない。
- 会社から事前の警告や注意等がなかった
 - ◆社員の地位
 - ◆警告・注意などを行う機会があったとは言えない
- 懲戒処分は相当

マタニティーハラスメント

マタニティーハラスメントとは

- 職場において
- 育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する
- 育児介護等のための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こと

育児介護休業法25条1項

マタニティーハラスメントとは

職場

- 通常の業務場所
- 出張先など
- 実質的に業務の延長と考えられるような場所

マタニティーハラスメントとは

労働者

- 会社での地位を問わない
- 派遣先、派遣元

マタハラ的事例

裁判例:最高裁平26.10.23判決

- 妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任を降格させられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかった事案
 - ◆均等法9条3項(不利益取り扱い禁止)違反
- ただし、
 - ◆労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき
 - ◆事業主の措置につき法の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき
- 事業主から適切な説明を受けて十分に理解したかどうか

参考資料

あかるい職場の応援団

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

厚生労働省提供の資料

ご清聴ありがとうございました

弁護士 大嶽達哉

otake@advogado.jp