

企業におけるハラスメント対応

- － ハラスメントの影響と会社のリスク
セクハラ・パワハラ
の境界線の判断、
ハラスメント防止対策等 －

平成21年3月12日

社会保険労務士法人 大野事務所

目次

- はじめに
- ハラスメントが及ぼす影響

- セクシュアルハラスメントとは
- セクハラが生まれる社会や会社の環境
- セクハラの判断基準(1)(2)
- セクハラの事例・判例(1)(2)
- セクハラ傾向自己診断(1)(2)

- パワーハラスメントとは
- パワハラが生まれる社会や会社の環境
- パワハラの判断基準(1)(2)
- パワハラの事例・判例(1)(2)
- パワハラ傾向自己診断(1)(2)

- 職場の防止対策(セクハラ・パワハラ)
- 会社のハラスメント対応(1)(2)

- 関係する法律
- むすびに

はじめに

■世界的に共通する社会現象

- ・いじめ
- ・アカハラ
- ・ドクターハラメント
- ・モンスターペアレント

ハラスメントが及ぼす影響

◆会社が受ける影響◆

- ・企業イメージダウン
- ・損害賠償請求による損失を被ることがある
- ・職場の士気低下

◆被害者が受ける影響 ◆

- ・名誉、プライバシーの侵害
- ・生産性が落ち込む
- ・退職に追い込まれることがある
- ・精神、身体にダメージを受けることがある

◆他の社員が受ける影響 ◆

- ・不快や不愉快な気持ちになる
- ・いつ自分が被害者になるかと不安
- ・放置している会社や上司に対し不信感

◆加害者が受ける影響 ◆

- ・信用を失う
- ・懲戒処分を受けることがある
- ・損害賠償請求による損失を被ることがある

セクシュアルハラスメントとは

■ セクハラ

男女を問わず、相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること。

- ・相手が「望まない」言動である。
- ・「性的」な性質の言動である。

セクハラが生まれる社会や会社の環境

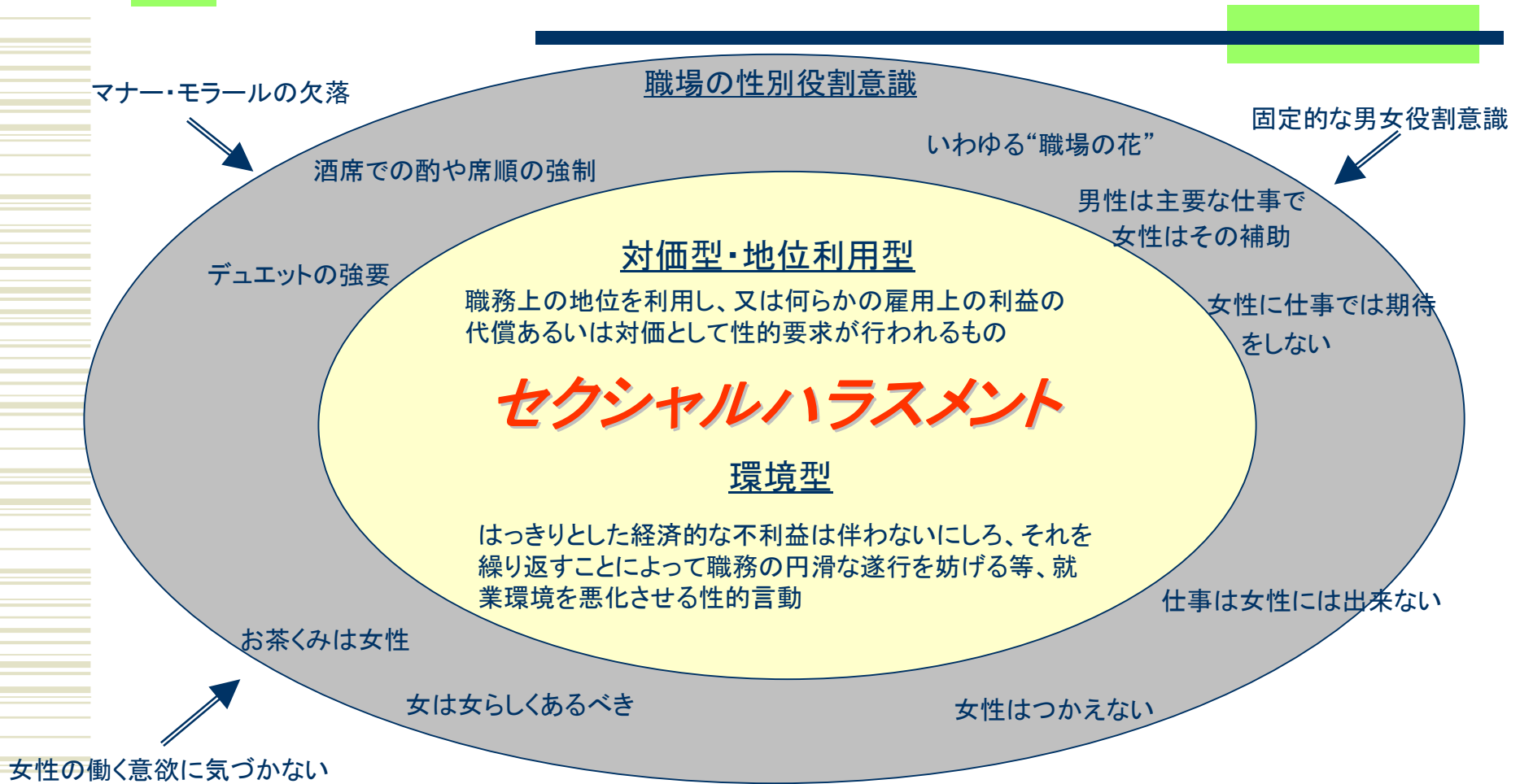
－ セクハラの要因 －

- ✓ 男女の心理や意識の違い →
- ✓ 男性が自分の領域を守る →
- ✓ 会社は女性を対等な労働力と認めない →
- ✓ 職場で女性を軽く見る →

－ セクハラの背景 －

- ✓ 社風として会社を支える人材に女性を位置付けていない？
- ✓ 男性と女性では不快に思うことに差が？
- ✓ 一部に職業人としての自覚が足りない女性がいる？
- ✓ 一部にモラルの低い男性がいる？

セクハラ判断基準(1)



セクハラの判断基準(2)

【判断ポイント】→相手の意に反し、性的で、不快な言動

➤「意に反する」

- ・本人(受け止める側)の主観に大きく影響される
- ・本人が望まない言動
- ・本人が嫌だという意思表示の有無
- ・本人の個人的事情も考慮される

➤「性的である」

- ・性的な発言や性的な行動

➤「不快な言動」

- ・『平均的な労働者の感じ方』を基準としているが、「本人がどう感じるか」が重視される

セクハラ事例

- ◆ 送別会の帰りのタクシーで「好きだ」「愛している」と頻繁に言ってきた。
- ◆ 職場で二人だけになった際に、無理やり肩を抱き寄せた。
- ◆ 性的誘いを断ったら、あらぬ噂を流され嫌がらせの手紙がきた。
- ◆ 「胸が大きい」「色っぽい」「短いスカートが良い」などと言われた。
- ◆ 「俺の好みの髪型ではない」「いい脚してるね」などと意味不明なことを言う。
- ◆ 酒の席で、チークダンスやデュエットを強要してきた。
- ◆ パソコンのスクリーンセーバーに性的不快感をあたえる画像を使っている。
- ◆ 猥談を好み、いやらしい雑誌を見せつけた。

セクハラのパ判例(1) (資料参照)

(1) A製薬(セクハラ解雇)事件:東京地裁H12.8.29判決

◎ 勤続15年部下30名を統括する室長(単身赴任の男性)のセクハラを理由とする解雇について

- ① 複数の女性社員に個別に執拗に食事やデートに誘う
- ② 個人面談の際に「6年半もアプローチしているのに冷たいね」等と言ひ交際を迫った
- ③ 担当でもない部下の女性に出張を命じ、自ら同行しようとする等の行為があった
- ④ 男性部下数名に「夜の相手をする女性」を紹介したら管理職にすると発言した

<顛末> 社内組合から調査要求⇒その結果退職勧奨⇒社外組合から団交申入れ⇒懲戒委員会の開催⇒普通解雇処分決定(管理職としてのみならず、従業員としても必要な適格性を欠く)⇒本人より不当解雇の訴え⇒解雇の決定には相当な理由があり、解雇権濫用とは言えない⇒解雇有効判決

セクハラの判例(2) (資料参照)

(2) 東京セクハラ(A協同組合)事件: 東京地裁H10.10.26判決

◎ 勤続1年25歳女性社員のセクハラを理由とする精神的損害300万円請求について

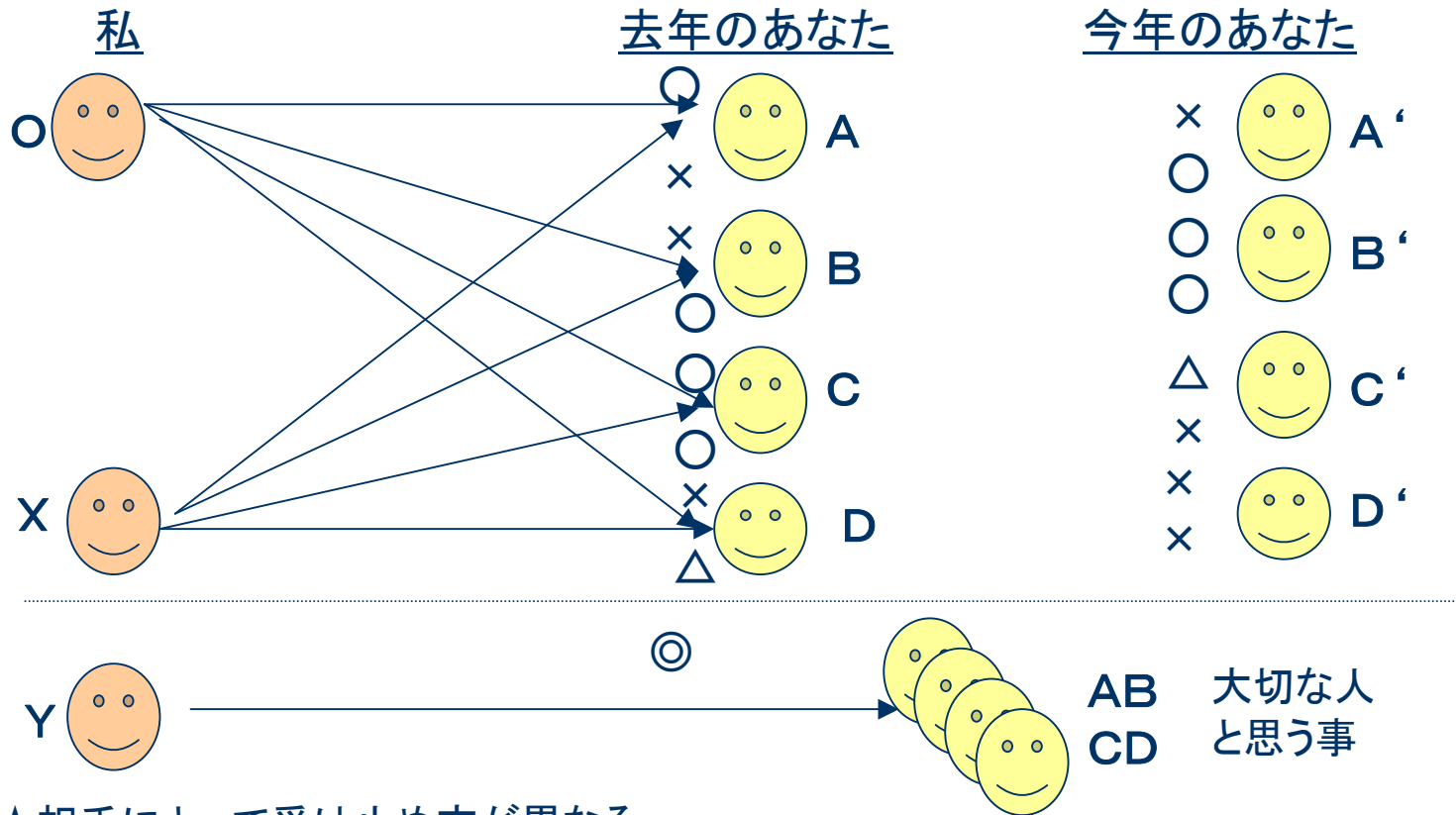
- ① 新年度開始行事の懇親会で上司から「酒」を強要された
- ② 懇親会後の二次会への参加も強要し、タクシーに無理やり乗せ二次会場へ連れて行くとした

＜顛末＞ 本人からの訴訟⇒双方の主張確認⇒本人の供述の証拠なし⇒上司の行為は強引で不適切な面は否定出来ないが不法行為を構成するまで違法性があったとは言えず、不法行為は成立しない(飲酒した宴会の席では行われがちであるという程度)⇒原告の請求を棄却

セクハラ傾向自己診断(1)

— どこまでがセーフでどこからがアウトか

明解なものがない —



★相手によって受け止め方が異なる

セクハラ傾向自己診断(2)

— ちょっと待ってその行動 —

<自らの行為や行動をチェック>

- その行動が社内報などに載ってもかまいませんか
- 自分の家族(娘)が隣に立っていても、同じような行動がとれますか
- 相手が上司の家族であっても、同じように行動しますか

パワーハラスメントとは

■ パワハラ

職場内の地位や権力を背景に、人権を侵害する言動で相手（部下など）に精神的又は肉体的な苦痛を与えることにより、労働者の働く権利を侵害したり、就業環境を悪化させる行為である。

パワハラが生まれる社会や会社の環境

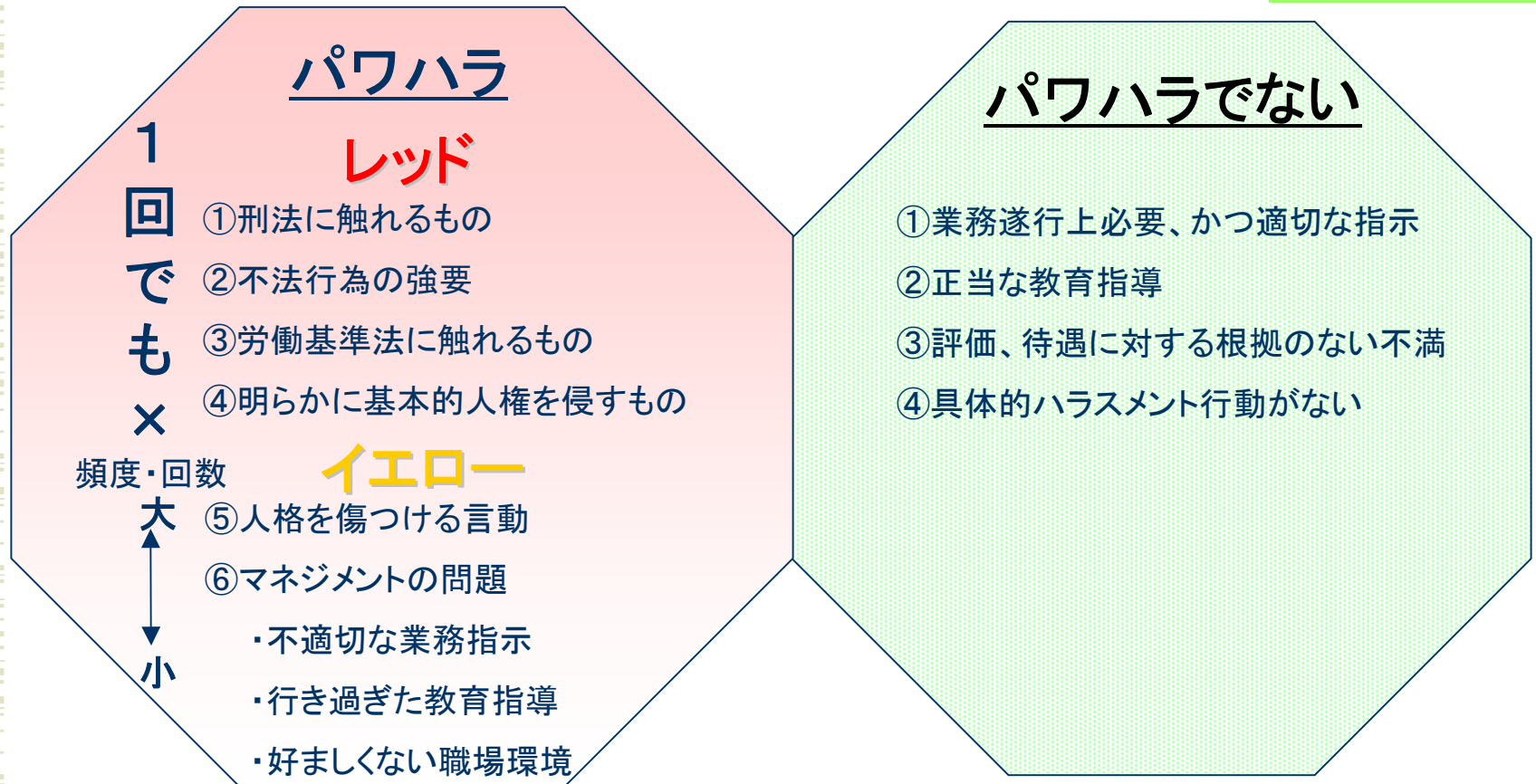
－ パワハラ増加の要因 －

- ✓ 成果主義や評価システム →
- ✓ リストラや早期退職で人手不足 →
- ✓ 不況や業績ダウンで不快感 →
- ✓ 会社がもつ体質 →

－ パワハラの背景 －

- ✓ 技術革新、IT化により上司の優位性欠落？
- ✓ 若者の忍耐力の弱さ？
- ✓ 通信（メールなど）の発達でスピード増し緊張とイライラ？
- ✓ 職場の派閥、対立は？
- ✓ 年齢による上下関係？
- ✓ 集団圧力（たとえば男性の中に女性が一人の職場）？

パワハラ判断基準(1)



パワハラの判断基準(2)

【判断ポイント】→パワー背景に、本来業務の範疇を超え、継続的に、人格や尊厳を侵害する言動、職場環境を悪化させたり雇用不安を与える

➤パワー背景に

- ・役職上位や年齢、勤続年数を理由とするパワー、専門知識や集団を圧力にしたパワーなど

➤本来業務の範疇を超え

- ・パワハラと「指示」「命令」「教育」の線引きのむずかしさ

➤継続的に

- ・繰り返されたか

➤人格や尊厳を侵害する言動

- ・その行為が、「不適切・行く過ぎ・好ましくない」にあたるか

➤職場環境を悪化させたり雇用不安を与える

- ・その結果、業務能力低下、発病、休職、ビクビクするような不快な職場環境などが生じたか

パワハラ的事例

- ◆ サービス残業の強制
(残業を拒否したために不利益な扱いを受けた場合も)
- ◆ 強制的に飲み会などに付き合わせる
- ◆ 殴ったり、物を投げつけたりする
- ◆ 頻繁に大声で怒鳴りつける
- ◆ 過剰にストレスを与えるような言動を行う
- ◆ 意図的に仕事を回さない
- ◆ リストラを匂わせる発言をし、精神的に追い込む
- ◆ 差別的な発言や人格を傷つける発言を大勢の前で言う
- ◆ 仕事の内容を事細かにチェックする(行き過ぎと認められる場合)

パワハラ判例(1) (資料参照)

(1) 国・静岡労基署長(日研化学)事件:東京地裁H19.10.15判決

◎ 勤続13年35歳男性社員(営業)のパワハラを理由とする自殺の労災認定について
営業成績改善の為に赴任した係長からのパワハラ

- ① 存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのかみさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。
- ② 車のガソリン代が勿体ない。何処へ飛ばされようとお前は仕事をしない奴だと言い触らしたる。
- ③ 会社を食いものにしている、給与泥棒。対人恐怖症やろ。肩にフケがベターと付いている。お前病気と違うか。
- ④ 病院の廻り方がわからないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの。

<顛末> 遺族(妻)労災申請⇒静岡労基署不支給⇒国及び行政庁を相手に訴訟⇒事実確認⇒暴言を契機としてうつ病を発症し、正常な認識や判断力が低下して自殺に及んだ⇒判決労災認定・不支給取消⇒日研化学へ賠償請求、和解成立

パワハラ判例(2) (資料参照)

(2) A保険会社上司(損害賠償)事件:東京高裁H17.4.20判決

◎ 勤続28年40代課長代理男性の名誉毀損パワハラを理由とする慰謝料100万円請求について

・人事考課査定者の所長が、次の内容の電子メールを本人のみならず他の十数名社員にも送信。

- ① 会社を辞めるべき、会社にとって損失そのもの。
- ② あなたの給料で何人雇えると思いますか。迷惑をかけないで下さい。

<顛末> 本人からの訴え⇒双方の主張確認⇒メール内容検証⇒メールの目的からみて私的な感情から出た嫌がらせやパワハラの意図までは認められず本人のパワハラの訴えは採用できないとして、名誉毀損により慰謝料5万円が相当であるとした

パワハラ傾向自己診断(1)

— 貴方は部下にこんなことをしていませんか？ —

<自らの行為や行動をチェック>

- 部下にウソをつく
- 部下を拘束する
- 部下を脅迫する
- 部下に対して利己的に振る舞う
- 部下に不公平な処遇を与える
- 部下に残酷な行為をする
- 部下に悪意に満ちた配慮のなさをみせる
- 部下を公私にわたって奴隷扱いする

パワハラ傾向自己診断(2)

— ひょっとするとパワハラを.. 思わずパワハラ.. —

<貴方の主義や心理状態が結果としてパワハラを誘発>

- ゆっくりとものを考える暇がない
- 細かいことでいらいらさせられることが多い
- 劣等感を感じていることがある
- 部下の仕事内容がよく把握できていない
- よく説教をする
- 全て自分でチェックしないと気がすまない
- 仕事を第一に考えている
- 社内でも実力派といわれている
- 人情家で世話好きである
- 弱音は吐かない

職場の防止対策(セクハラ)

＜日常的におこる問題の「芽」を摘み取り、大きな問題にしない努力＞

- ◆ 男女が不用意に二人っきりになる機会を作らない。
- ◆ 男女とも誤解を受けやすい言動は慎む。
- ◆ あうんの呼吸はやめて、相手の立場になって考える。
- ◆ 性的関心や私的感情を持ち込まない。
- ◆ 不快なことは「ノー」といえる職場の雰囲気をつくる。
- ◆ 悩みが相談ができ、自由に発言できる職場の雰囲気をつくる。
- ◆ 上長や勤続年数の長い人は、職場への影響が強いことを自覚し、模範となること。
- ◆ 相手の心や気持ちを思いやること。

職場の防止対策(パワハラ)

<上司が心掛ける部下のタイプ別マネジメント>

<p><u>退職するタイプ</u></p> <p>部下の個性や価値を大切にして、魅力ある職場作りをマネジメントする</p>	<p><u>訴訟を起こすタイプ</u></p> <p>「君にも問題があるのではないのか」などと言って意見を握りつぶすことなく、キチンと話を聞き指導する。</p>
<p><u>病気になるタイプ</u></p> <p>仕事量も含めて今どんな状態で仕事をしているのかを把握し、十分なケアをする</p>	<p><u>文句を言うタイプ</u></p> <p>感情でしかるのではなく、規則にのっとって冷静に対処する</p>

会社のハラスメント対応(1)

－ 普段の心がけ、姿勢、雰囲気環境作り －

- ◆ ハラスメント防止のセミナー開催(ハラスメントとは何ぞや?)
- ◆ ハラスメント防止対策に関する規程整備と周知(加害者の処分周知)
- ◆ ホームページ、社内報などで会社の方針表明(ハラスメント許さない)
- ◆ 防止策や発生した時の対応策に関するマニュアル作成
- ◆ 日常的な職場環境に目を配ることによる職場のハラスメントの未然防止
- ◆ 上司部下ともに模範となるように言動に注意
- ◆ ハラスメント相談窓口開設
- ◆ 相談者が気軽に相談できるような雰囲気づくり
- ◆ 相談に対応する際の公正中立な姿勢
- ◆ 相談者が相談して良かったと思う環境づくり

会社のハラスメント対応(2)

ー 実際におこってしまったらー

<会社の迅速かつ適切な対応>

- ◆ 大野事務所にまず一報
- ◆ 案件によっては、弁護士に相談
- ◆ 案件によっては、警察に通報・相談

- ◆ 不快であることの意味表示
- ◆ 当事者同士を隔離するか

- ◆ 事実の確認(当事者、関係者)
- ◆ 全てを記録する

- ◆ 加害者の行動に注意
- ◆ 被害者の保護
- ◆ 始末書、詫状、謝罪について
- ◆ プライバシーの保護

<被害者の行動>

- ◆ 友人、知人、家族に相談
- ◆ 同僚、上司に相談
- ◆ 会社の相談窓口に通報・相談
- ◆ 労働組合に通報・相談
 - ・社内組合、社外組合

- ◆ 役所の相談窓口に通報・相談
 - ・監督署、職安、東京労働局(均等室)
 - ・東京都労働センター

- ◆ 法的手段
 - ・労働審判
 - ・訴訟

関係する法律

■加害者

- ◆ 民法709条:不法行為
- ◆ 民法723条:名誉毀損
- ◆ 刑法176条:強制わいせつ
- ◆ 刑法231条:侮辱
- ◆ 刑法208条:暴行
- ◆ 刑法222条:脅迫

■経営者

- ◆ 民法715条:使用者責任
- ◆ 民法415条:債務不履行による損害賠償責任
- ◆ 民法719条:共同不法行為
- ◆ 労働契約法5条:職場環境配慮義務
- ◆ 均等法11条:セクハラ問題の雇用管理上の措置義務

むすびに

- ・職場環境を良好に（物理的、精神的）
- ・職場は仕事をする所（気持ちの持ち方）
- ・早期発見、適正対応（プライバシー保護）
- ・日頃の人間関係（コミュニケーション）