

セクハラ・パワハラのない環境づくりのために

ハラスメントとは

日常的に起こりうるいろいろな場面での「嫌がらせ」や「いじめ」のことをいう。発言や行動を行った本人にそのつもりがなくても、相手が不快になったり、不利益を被ったりすればハラスメントになる。

職場のセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法 第11条

職場における

相手の意に反する 性的な言動

↓ その結果

労働条件に不利益を与えたり、就業環境を悪化させること

性的な言動とは

性的な内容の発言および性的な行動

性的な言動の例

①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等

②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・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦等

セクシュアルハラスメントの内容によって区分

対価型セクハラと環境型セクハラ

対価型セクハラ

意に反する性的な言動に対して、拒否したり抵抗することにより、その労働条件について不利益を受けること

- 例) ・ 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した。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、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した。
 - ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者の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、その労働者を降格した。

環境型セクハラ

意に反する性的な言動により、就業環境が不快なものであるため、能力の発揮に重大な悪影響が生じること

- 例) ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下した。
- ・ 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くなった。
 - ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できなくなった。

職場のパワーハラスメントとは

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をいう（厚生労働省 提言より）

職場のパワーハラスメントの行為 6 類型

身体的苦痛

1. 暴行・傷害（身体的な攻撃）⇒「業務の適正な範囲」否定
 - ・ 物を投げつけられ、身体に当たった
 - ・ 蹴られたり、殴られたりした
 - ・ いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的苦痛

2. 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
 - ・ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
 - ・ 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
 - ・ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
3. 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
 - ・ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
 - ・ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
 - ・ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

通常、業務の遂行に必要な行為とは想定できない

4. 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）
 - ・ 終業まぎわなのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
 - ・ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
 - ・ 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
5. 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）
 - ・ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
 - ・ 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
 - ・ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
6. 私的なことに過度に立ち入る事（個の侵害）
 - ・ 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
 - ・ 不在時に、机の中を勝手に物色される
 - ・ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

ハラスメント加害者や企業の責任

加害者	民法上の不法行為責任	(民法 709 条)
	損害賠償義務	
	刑法上の暴行罪、強制わいせつ罪等	
企業	民法上の使用者責任	(民法 715 条)
	加害者と同じ損害賠償義務	
	民法上の債務不履行責任	(民法 415 条)
	不法行為責任	(民法 709 条)
	安全配慮義務違反により損害賠償義務	

ハラスメント防止対策

□セクハラを予防するために

1. 防止の方針の明確化その周知啓発
2. ルール作り

□相談・苦情への対応

3. 相談解決の場の設置
(対策委員会・懲戒委員会など)
4. 相談窓口の機能 強化

□事後対応

5. 正確かつ迅速な事実確認
6. 被害者への対応
7. 行為者への事後措置
8. 再発防止措置

□その他

9. プライバシーの保護
10. 不利益取り扱いの禁止

1. 防止の方針の浸透、定着
パンフレット、ポスター作成
2. 服務規律 懲戒処分等
3. 迅速、真摯、正確
4. 内容・状況に応じ適切な対応
5. 発生原因、背景、環境の検証
ハラスメントの認識の確認、ハラスメントの有無、状況、態様など
6. 保護、人事異動など
7. 懲戒処分、人事異動、教育
8. 部下指導、コミュニケーション、リスク管理、安全配慮、コンプライアンス
9. 個人情報への配慮等
10. トラブルメーカー視、仲間外しなど

□パワハラを予防するために

1. トップメッセージ
2. 実態把握
3. ルール作り
4. 教育する、評価する
5. 周知する

□解決するために

6. 相談解決の場の設置
(対策委員会・懲戒委員会など)

□再発防止するために

7. 防止対策

1. ハラスメント防止の方針の明確化と周知
2. ハラスメントの認識の確認、ハラスメントの有無、状況、態様など
3. 服務規律 懲戒処分
4. 部下指導、コミュニケーション、リスク管理、安全配慮、コンプライアンス
5. 防止の方針の浸透、定着 パンフレット、ポスター作成
6. 迅速、真摯、正確
7. 発生原因、背景、環境の検証