



令和2年度 京都府不動産関係団体合同人権研修

「ハラスメント研修」



講師 合同会社WLBC関西
執行役員 木村 知佐子
ワークライフバランスコンサルタント

目次

- 1. ハラスメントの定義（セクハラ・パワハラ・マタハラ）
法律上の定義と具体的事例**
- 2. ハラスメントを防ぐために
無意識の偏見を知る（アンコンシャスバイアス）
自分自身の思考のくせや偏りに気づく**
- 3. ハラスメントに気づいたら**
- 4. アクション宣言 今日から自分ができること**



1. ハラスメントの定義

1-1 セクシャルハラスメント（セクハラ）とは

- 職場において、労働者が他の労働者を不快にさせる性的な言動
- 職場において、労働者が取引先や顧客等、職場以外の者を不快にさせたり、職場以外の者が労働者を不快にさせたりする性的な言動
- 職場外において、労働者が他の労働者を不快にさせる性的な言動

性的な言動

性的な関心や欲求に基づく内容の性的な発言や行動。性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見なども含まれる。

対象の範囲

職場においては、パート、アルバイト社員などのほか、取引先、顧客等、外部の者も対象。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得る。異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動も対象。

場所的・時間的範囲

労働者間においては、職場外や勤務時間外に行われるものも対象。

不快か否かの判断

不快であるか否かは、基本的には受け手が不快に感じるか否かによって判断。

こんな経験ありませんか？



投影のみ

- お酒のお酌や隣の席に座ることを強要される。
- 男性上司に「どうして結婚しないのか」としつこく聞かれた。
(独身男性の身の上を心配したつもりだが)
- 家族や恋人のことをしつこく聞かれる。
- 毎日「ブス」「ハゲ」と呼ばれる。
- 職場で上司に性的な事を話題にしてからかわれたことがある。
- 「なんだよお前ホモかよ」「ホモってきもちわるいよな」と言われたことがある。



セクハラの種類

種類	内容	事例
対価型	職場において、労働者の意に反する言動が行われ、それを拒否するなどの対応により、 解雇、降格、減給などの不利益を受ける ことをいいます。	<ul style="list-style-type: none">・上司が性的な関係を要求したが、拒否したため、その労働者を不当に扱った。(解雇、降格、配置転換など)・上司(または同僚)が労働者の体に触ったが、拒否、指摘されたため、その労働者を不当に扱った(解雇、降格、配置転換など)
環境型	性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の 能力の発揮に悪影響が生じる ことをいいます。	<ul style="list-style-type: none">・上司が性的な関係を要求したが、拒否したところ、その労働者の誹謗中傷を行い、そのことを苦痛に感じた労働者の仕事に支障が生じた。・上司(または同僚)が労働者の体に触ったことで、労働者の就業意欲がダウンし、仕事に影響が出た。



投影のみ

ハラスメント判例の紹介(セクハラ)

50代の男性職員が、わいせつ行為を理由に停職6カ月の懲戒処分を受けたのは不当として取り消しを求めた訴訟

- ・就業時間中に立ち寄ったコンビニで、女性店員に対して、飲み物を買ってやるからと商品の前まで女性店員を連れていく際に腕を絡め、女性店員の手を自らの股間に引き寄せ、触らせた。
- ・この報告を受けたコンビニオーナーは、匿名で苦情のメールを送り、男性の行状が会社の知るところとなった。
- ・会社は、男性職員を**停職6ヶ月**の懲戒処分としたところ、男性職員は、懲戒処分が重すぎるとして、懲戒処分の取消を求めて裁判を起こした。

コンビニ

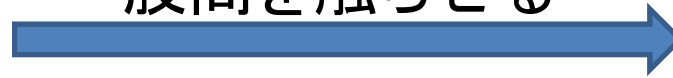
投影のみ

8

男性職員



腕をからめ
股間を触らせる



コンビニ店員



以前から何度も
制服を着用

笑顔
抵抗を示さない

~~懲戒処分
取り消しを
訴える~~



懲戒処分



オーナーが匿名の
通報



ハラスメント判例の紹介(セクハラ)

→①本件店員が終始笑顔で行動し、男性職員による身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地がある、②本件店員及び本件店舗のオーナーが男性職員の処罰を望まないとしても、それは、事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解される、③男性職員は以前から本件店舗の店員らを不快に思わせる不適切な言動をしており、これを理由の一つとして退職した店員もいた、④本件行為が勤務時間中に制服を着用してされたものである上、複数の新聞で報道されるなどしており、社会に与えた影響は決して小さいものということとはできない。

→男性職員の訴えは**棄却**

- ・被害者が抵抗していないからといって、被害がないと勘違いしないこと
- ・セクハラに対する処分の厳罰化の流れ

1-2 パワー・ハラスメント（パワハラ）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

具体的な言動

- ①身体的な攻撃・・・蹴ったり、殴ったり、体に危害を加える
- ②精神的な攻撃・・・侮辱、暴言など精神的な攻撃を加える
- 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
- ④過大な要求・・・遂行不可能な業務を押し付ける
- ⑤過小な要求・・・本来の仕事を取り上げる
- ⑥個の侵害・・・個人のプライバシーを侵害する

対象の範囲

上司から部下の関係に限らず、先輩・後輩や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれ、働く人の誰もが当事者となり得る。

不快か否かの判断

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。**

こんな経験ありませんか？



投影のみ

- 上司から同僚の前で、無能扱いする言葉を受けた。
- 他の社員との接触や協力依頼を禁じられた。
- 終業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる。
- 不在時に机の上や鞆の中を勝手に物色された。
- 陰口を言われ、悪い噂を流された。
- 「役立たず」「給料泥棒」と言われる。
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる。



パワハラの種類①

種類	内容	事例
暴行・障害	身体的な攻撃	・ 足で蹴る。胸ぐらをつかむ。髪を引っばる。火のついたタバコを投げる。ものを投げつける。
脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃	・ 皆の前で大声で叱る、責める、ミスを大声で言う。人格を否定する。
隔離、仲間外し、無視	人間関係からの切り離し	・ 挨拶をしても無視する。話しかけても答えない。「〇〇さんの手伝いはするな」などと言う。
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	・ 終業間際に過大な仕事を毎回押しつける。休日出勤しても終わらない業務の強要。 ・ 一人では無理な仕事を一人にやらせる。



パワハラの種類②

種類	内容	事例
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	<ul style="list-style-type: none">・ほかの社員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じる。営業職なのに買い物、倉庫整理など必要以上に強要する。営業なのに草むしりをさせる。
私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害	<ul style="list-style-type: none">・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨する。個人の宗教を皆の前で言い、否定、悪口を言う。





ハラスメント判例の紹介(パワハラ)

男性社員Aが、上司3名のパワハラで退職を余儀なくされたとして、上司および会社に損害賠償を請求したところ、上司1名のパワハラが認められ、その上司および会社の責任が認められた。

「もうええ加減にしろ、ほんま。…中略… 辞めてしまえ。足ひっぱるな。」、「足引っ張るんなら、おらん方がええ。」、「いままで何回だまされとんで。あほじゃねえか、もう。普通じゃねえ、あほうじゃ、そら。」と言ったり、他の社員Bを引き合いに出して、B以下だ、と言ったりするなど、厳しい口調で頻繁に叱責していたことが裁判所によって認定。

たとえミスに対する指導という一面があったとしても、社会通念に照らし許されず違法である、というのが裁判所の基本的な立場



投影のみ

個人の不法行為責任（民法709条）
雇用主としての会社の使用者責任（民法715条）を認め、
上司と会社に連帯して損害を賠償することを命じた。

損害額は、パワハラと退職に直接の因果関係（相当因果関係）はないとして、男性社員Aが定年まで勤続した場合にもらえるはずであった賃金（「逸失利益」約2500万円）は認めず、**慰謝料100万円および弁護士費用10万円**を命じる。

パワハラ(パワーハラスメント)と指導の区別が重要
管理職層への研修等を通して基本的理解の徹底を

1-3 妊娠、出産、育児又は介護に関する ハラスメント（マタハラ・パタハラ・ケアハラ）とは

- 労働者が、妊娠・出産したり、育児や介護のための制度等を請求・利用したことなどに関して、勤務条件に不利益な取扱いを示唆したり、制度等の利用を阻害するような言動や、嫌がらせ的な言動などにより、当該労働者の勤務環境を害すること。
- 妊娠した労働者や、育児や介護のための制度等を利用する労働者を、業務に従事させなかったり、専ら雑務に従事させるような行為

具体的な言動

制度等の利用への嫌がらせ、状態への嫌がらせ

対象の範囲

パート社員やアルバイトなど、契約期間や労働時間にかかわらず。上司から部下の関係に限らず、先輩・後輩や同僚間も含まれ、働く人の誰もが当事者となり得る。

不快か否かの判断

業務分担や安全配慮等の観点から、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントではあたらない。ただし、一方的な通告はハラスメントとなる可能性がある。

こんな経験ありませんか？



投影のみ

- 子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、妊娠しているときに言われた。
- 妊娠中の業務内容への配慮を相談したが、「妊娠は病気ではないのだから、甘えてはいけない」と説教された。
- 一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休、育児休業は、正直迷惑なので、「図々しい」と嫌味を言われた。
- 親の介護を理由に「仕事さぼりたいたいだけなんじゃないか」と言われて、疑われた。



マタハラ・パタハラ・ケアハラの種類

種類	内容	事例
制度等の利用への嫌がらせ型	出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害する嫌がらせ	業務内容の一部変更や産休・育休の取得制度を利用することに対して「育休を取得するなら辞めてもらう」などの言動で制度を利用しづらい環境にするなどが該当します。
状態への嫌がらせ型	出産・育児による就労環境を害する嫌がらせ	妊娠・出産による体調変化で労働効率が低下したことに対する嫌がらせ等「つわりぐらいで休むなら会社をやめろ」などの言動で、就業環境が悪化することは、状態への嫌がらせ型マタハラにあたります。





改正労働施策総合推進法

職場におけるパワーハラスメントとは？

改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしています。

- 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こと

- ✓ 改正法では、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が事業主に義務付けており、令和2年6月1日（中小事業主は令和4年4月1日）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該当する/しないと考えられる例、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、「**事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針**」で示しています。

雇用管理上講ずべき措置

投影のみ

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①パワハラの内容と行ってはならない旨の**方針を明確化し、周知・啓発**すること
- ②行為者への厳正な対処を**就業規則等の文書に規定し、周知・啓発**すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③**相談窓口**をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口**担当者**が、内容や状況に応じ適切に**対応**できるようにすること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を**迅速かつ正確に確認**すること
- ⑥速やかに**被害者**に対する**配慮の措置**を適正に行うこと
- ⑦**行為者**に対する措置を適正に行うこと
- ⑧**再発防止**に向けた措置を講ずること

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等の**プライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として**不利益な取扱い**を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

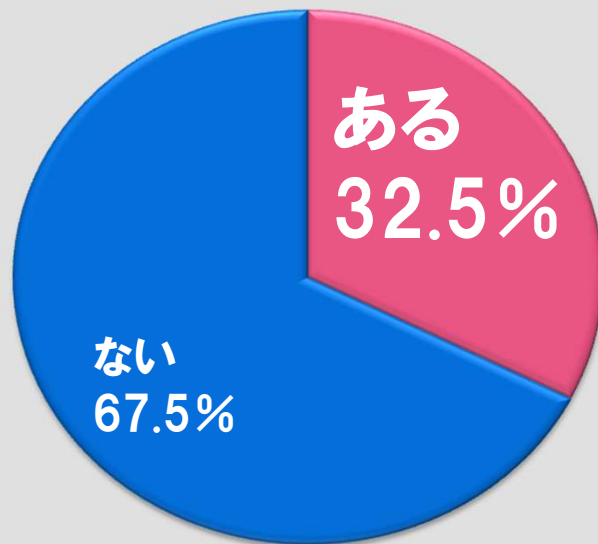


ハラスメントの状況

パワーハラスメントの現状

- パワーハラスメントの発生状況
(パワハラを受けた経験)

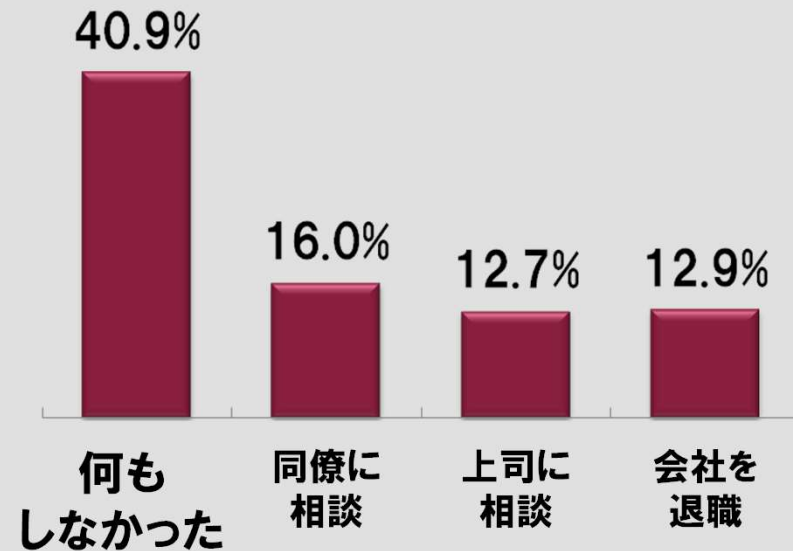
過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



(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」従業員調査より)
(回答:10,000人)

- パワーハラスメントを受けて
(被害者の行動)

そのパワハラを受けた後
どうしましたか？ (複数回答)

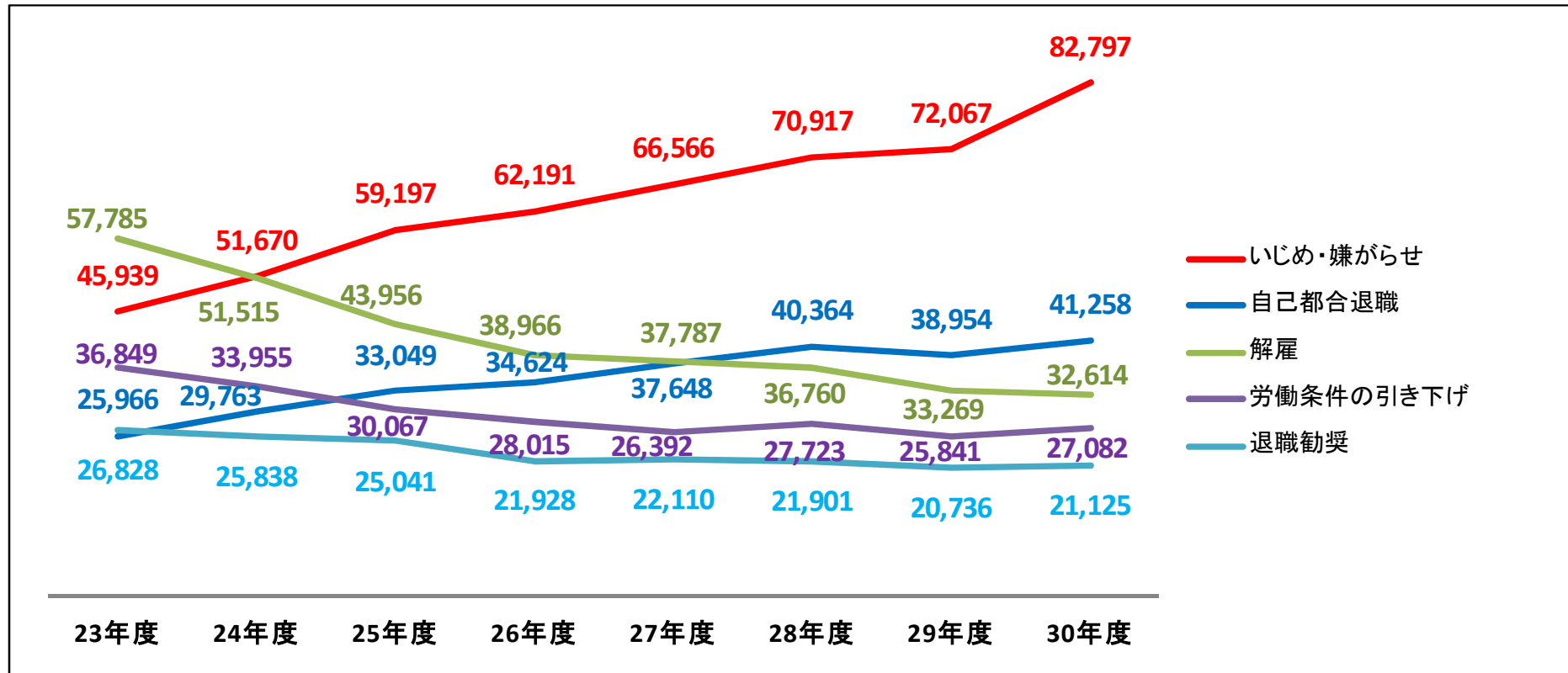


(平成28年度 厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より)
(回答:3,250人(過去3年間にパワハラを受けたと回答した者))

パワーハラスメントの現状

投影のみ

■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



(厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」より)

ハラスメントの現状

投影のみ

【調査結果のポイント】

「職場でハラスメントを受けたことがある」全体の38%

上司からのハラスメントで多いのは「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃」
同僚からハラスメントで多いのは「隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し」

ハラスメントを受けた人の54%が「仕事のやる気喪失」、
22%は「心身不調」、19%が「退職・転職」

ハラスメントを受けた20代の3割近くが離職を選択

「就活中にセクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」20代男性の21%

就活中に女性が受けたセクハラ
「性的冗談」「執拗な誘い」「身体への接触」などが多い傾向

1. ハラスメントの定義まとめ

投影のみ

セクハラとは
職場内外において、
労働者などが相手を不快にさせる性的な言動

パワハラとは
優位性を背景に、精神的・身体的な苦痛を与える、
職場環境を悪化させる行為

マタハラとは
妊娠・育児・介護など制度等の利用への嫌がらせ、
状態への嫌がらせ

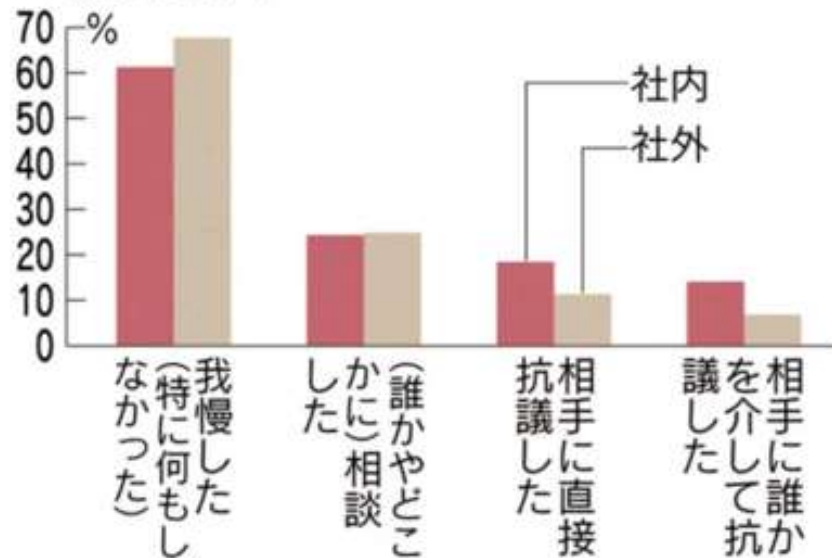


2. ハラスメントを防ぐために

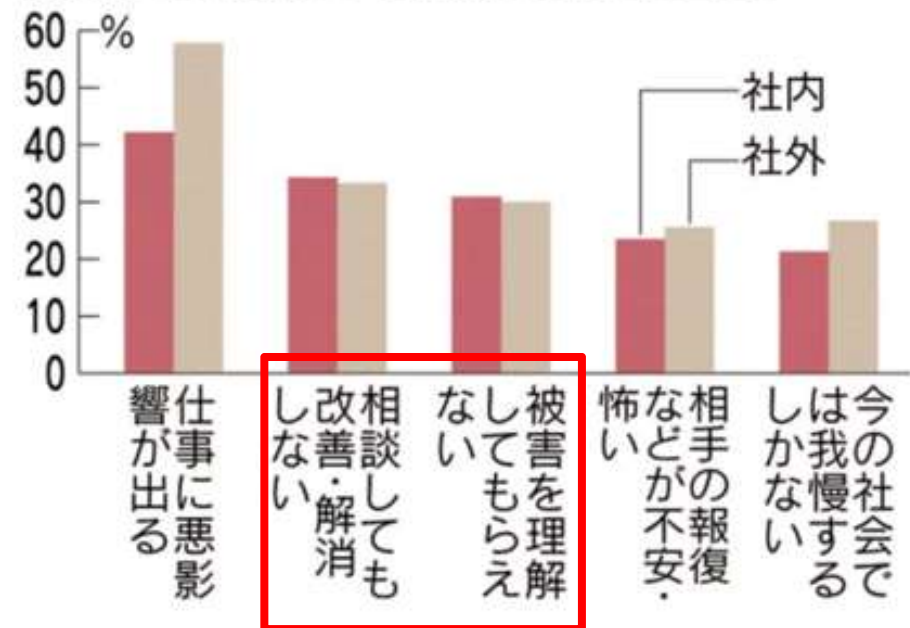
セクハラは「我慢する」・・・

投影のみ

① セクハラを受けた際、どういう対応を取ったか？



③ 誰にも相談せず我慢した理由は

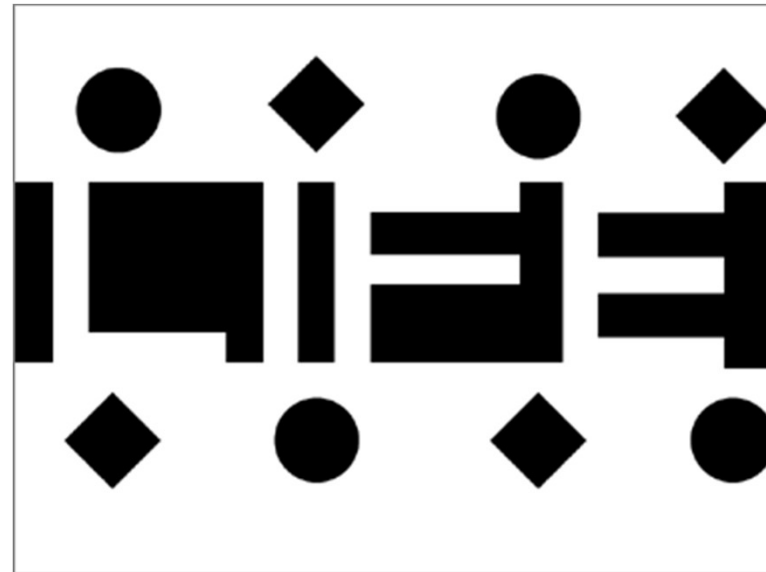


セクハラ被害を受けても6割超の女性が「我慢した」と答えた。その理由は、仕事に悪影響が出るからが最多。



無意識の偏見を知る (アンコンシャスバイアス)

何に見えますか？



ハラスメントの背景を知る

脳の機能

過去の経験や知識



認知や判断を自動化

物事を素早く効率的に処理することをサポート

自動化による副作用

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）

自分では気がつかない、ものの見方やとらえ方のゆがみが生じる

誰にでもある、自分が持っていることに自覚的になることが重要

「育った環境」や「所属している組織」「経験の積み重ね」により、個人の**価値観**はかなり影響を受けています。

自分の感じ方がすべてではない、他の人にはその人なりの見え方や捉え方があることを知りましょう。

アンコンシャス・バイアスの罠

投影のみ

育児中の
女性には重要な
仕事を頼めない



若いうちは
苦勞して仕事を
覚えるべき



長時間
働かないと
成果が出ない

50代は
パソコンに
弱い



女性は
すぐに仕事を
辞める



本当にそう？ 思いこみ・先入観・固定観念に問われていない？

バイアスのパターンとその影響

ハロー効果

- ある人物に好意を抱くと、その人物に対するすべてのものに対して好意的に考える

確証バイアス

- 仮説や信念を検証する際にそれを支持する情報ばかりを集め反証する情報を無視、または集めようとしない

集団浅慮

- 集団に所属することで無意識に同調傾向、思考停止に陥る

ステレオタイプバイアス

- ある特定グループにステレオタイプの判断をし、客観的な判断を妨げる

正常性バイアス

- 自分にとって都合の悪い情報を無視したり、過小評価したりしてしまう

慈悲的差別

- 女性や少数派へのポジティブな偏見が差別につながる

思考スタイルチェック

1	前例がないことは不安になる	yes	no
2	「上司は部下よりも知識や経験が豊富でなければならない」と思う	yes	no
3	「普通は〇〇だろう」とよく言う	yes	no
4	女性には女性に向いている役割があると思う	yes	no
5	定時に帰る部下にイライラする	yes	no
6	相手の長所よりも欠点や改善すべき点が目についてしまう	yes	no
7	女性は「すぐ泣くから」注意しにくい	yes	no
8	物事があいまいだと、いらいらしたりすぐに解決しようとする	yes	no
9	自分が正しいと思うときは、相手の意見を聞かないことが多い	yes	no
10	残業や急な用件に対応できない人に重要な仕事は任せられない	yes	no



アンコンシャスバイアスを コントロールする

ハラスメント防止のためのコミュニケーション

気を付けたい「馴化」

「馴化」とは？

ある刺激が繰り返し提示されることによって、徐々にその刺激に対する反応が見られなくなる、ということ。

つまり、「慣れる」ということ。

ハラスメントに対して「これはおかしい」、「こんなのは嫌だ」という正当な反応は、感じたときに正す必要がある。

継続的な研修や啓発によって、習慣化させないことが重要。

放置した結果、ハラスメントのエスカレーションを招いたり、新人が配属された時に嫌悪感を抱いたりすることになる

ハラスメント防止のためのコミュニケーション

投影のみ

はっきりと意見を言えない背景

相手が自分より「上」の立場のときなど「自分がこんなことを言ったら気を悪くするのでは」と心配になることもある。

「非主張的」を良し、とする伝統的な文化一色であれば、あまり問題は感じないかもしれないが

→実力主義的な考え方が急激に台頭してきた

→ダイバーシティが進んできた

従来の価値観が揺らぎ、混在している

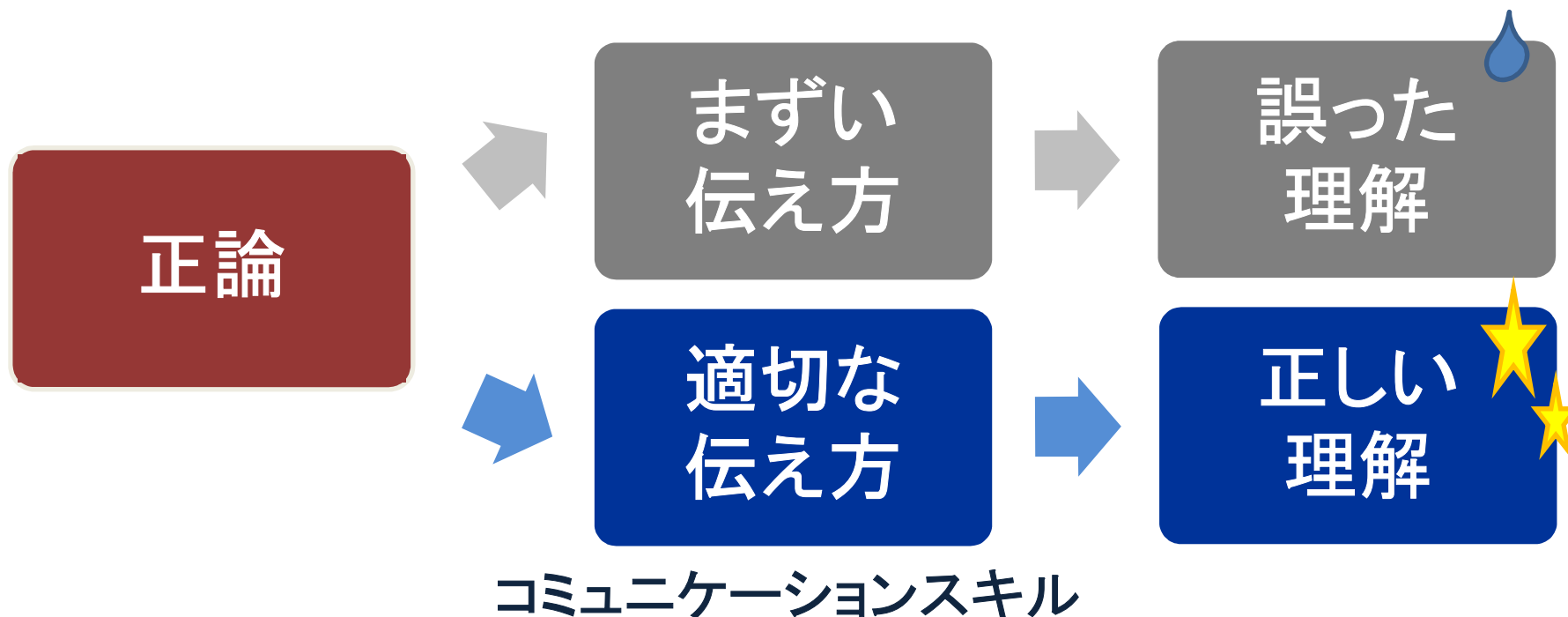
相手を大切にするか vs 自分を大切にするか、ではなく、相手も自分も大切にする「アサーション」が日本にも求められている。

ハラスメントのない、安全性の確保された職場環境のために、アサーション、という技術を紹介する。

ハラスメント防止のためのコミュニケーション

アサーション(自他尊重のコミュニケーション)

物が言いにくい場面でも自分の考えや主張を述べることができる
考え方やテクニック



アサーションチェック

1	会議では必ず自分の意見を述べることにしている	yes	no
2	白杖の人が電車に乗車するまで支援を申し出る・高齢者に席を譲る	yes	no
3	自分とは違う意見だが、その意見のメリットをもう少し聞いてみる	yes	no
4	1人だけ違う意見を言う人に「空気を読めば良いのに」と思う	yes	no
5	以前、発言を反対されたことがある人は苦手だと感じる	yes	no
6	自分と異なる意見や考え方、習慣に何となく嫌悪感を持つ	yes	no
7	挨拶を無視されるとムカつく	yes	no
8	部長がそう言うなら、自分の考えは取り下げようと思う	yes	no
9	さほど嬉しくなくても、物をもらった時は嬉しそうに接すべき	yes	no
10	自分の意見が言えない私は能力が低いと思う	yes	no

アサーションチェック

1	全従業員が自分の責任を明確に認識している	yes	no
2	...	yes	no
3	...	yes	no
4	攻撃的 (アグレッシブ)	yes	no
5	...	yes	no
6	...	yes	no
7	挨拶と無視を繰り返すことが多く、	yes	no
8	...	yes	no
9	...	yes	no
10	非主張的 (ノンアサーティブ)	yes	no



	アサーティブ	アグレッシブ (攻撃的)	ノンアサーティブ (非主張的)
傾向	自分自身も相手も大切にしている。 相手の意見を受け入れて自分の思った事を表現できる。 共感	自分と相手の違いを良しとせず自分の主張や思いを優先する。 相手を尊重するところがない、または少ない。	自分を表現することに消極的で、相手を優先する。 意見が違うときに、相手ばかりを尊重し自分を抑える。
考え方	なるほど、あなたはそう考えるのですね。 私は～と 考えます	～する べき だろ！ 当然～だ ありえない・ダメ それはおかしいよ	すみません・私なんて・ お任せします ・誰かが口火を切ったら言おう
表現	I am OK、 You are OK	I am OK、 but You're not OK	I am not OK、 but You are OK

自他尊重のコミュニケーション

DESC法

客観的な描写で互いの目線を合わせ、自分の感情や依頼を通しやすくする技法

D = describe : 描写する

E = express, explain, empathize : 表現, 説明, 共感する

S = specify : 特定の提案をする

C = choose : 選択する

自他尊重のコミュニケーション

DESC法

客観的な描写で互いの目線を合わせ、自分の感情や依頼を通しやすくする技法

D = describe : 描写する

- 自分が取り上げようとする状況や問題、相手の言動などを描写する。
 - ・自分と相手の共有できる「事実」を客観的に具体的に表現する。
 - ・ただし推測や自分の考え、気持ち、意見等は入れない。

E = express, explain, empathize : 表現, 説明, 共感する

- 自分の気持ち、考え、意見などを「アサーティブ」に表現する。
 - ・ I (アイ) メッセージを使う。(わたしは～。)

S = specify : 特定の提案をする

- 相手に対して、とって欲しい行動やお願いなどをする。
 - ・決して、命令でも「言わなくてもわかるはず」でもない。
 - ・なるべく具体的に、現実的な行動、小さな変化で済むようなことを考える。

C = choose : 選択する

- 相手も「イエス」「ノー」の選択ができる（相手にもアサーション権がある。）
 - ・「ノー」という返事が返ってきたら、次に自分がどうするのかも考えておく。

ハラスメント防止のためのコミュニケーション

投影のみ

昼休みが終わりました。あなたは仕事に集中したいと思っています。

ところが、同僚はぺちやくちゃおしゃべりをして落ち着きません。

そこで、意を決しておしゃべりを止めてもらうよう同僚に言おうと思います。

アサーティブに話しかけてみましょう。



	回答
D 描写	
E 表現	
S 提案	
C 選択	<p>YESの場合「わかったよ、ごめんね」</p> <p>NOの場合「仕事に関する話をしているんだ」</p>



	回答例
D 描写	チャイムが鳴って昼休みが終わったよ。
E 表現	私は今から集中して仕事がしたいんですよね。
S 提案	プライベートな話なら 仕事が終わってからにしてくれませんか。
C 選択	YESの場合「わかったよ、ごめんね」 →わかってくれてありがとう。 NOの場合「仕事に関係する話をしているんだ」 →それじゃ、ミーティングスペースでお願いできませんか。

2. ハラスメントを防ぐためにまとめ

投影のみ

ハラスメントを引き起こす背景
無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）に
自覚的になる

ハラスメントが起きにくい関係性
自他尊重(アサーション)の考え方と
コミュニケーションスキルを身に付ける



3. ハラスメントに気付いたら

職場のパワハラはなぜ問題なのか？

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

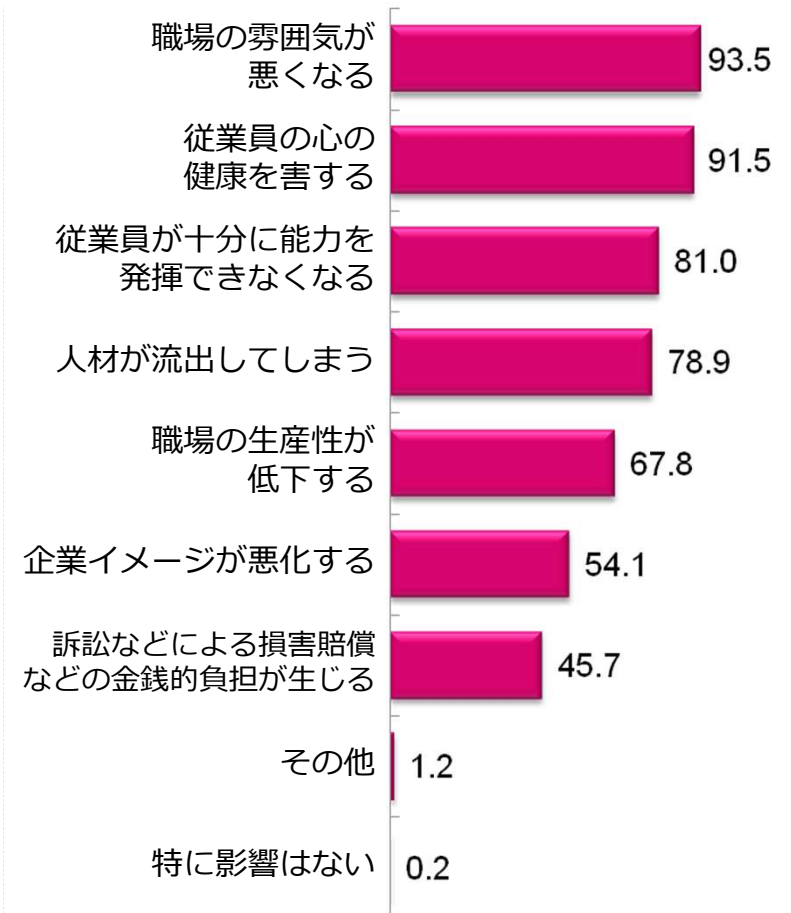
会社への影響は？

- 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

■ パワーハラスメントによる影響（複数回答）



（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）

ハラスメント対応の流れ

投影のみ

- (1) 相談・苦情の受付**
- (2) 事実関係の調査・確認**
- (3) 事実の判定**
- (4) 解決策の決定と通知**
- (5) 再発防止措置の実施**

ハラスメント判例の紹介(パワハラ)

投影のみ

従業員 3 名が、上司及び会社を被告として、パワーハラスメントによる損害賠償請求訴訟。

上司の行動は不法行為と認め、原告 A については抑うつ状態発症、休職とパワハラ行為の因果関係を認め、慰謝料 60 万円に加えて治療費及び休業損害を、原告 B については慰謝料 40 万円を、原告 C については慰謝料 10 万円の支払いを、**被告上司及び被告会社に命じた。**

①扇風機の風当て

被告は、12 月から翌年 6 月頃まで継続的に、扇風機を原告 A、B の席の近くに置き、風が直接両名に当たるよう固定、時には「強風」の設定で風を当て続けた。



②始末書の提出及び会議での叱責

上司は、原告 A が上司の提案した業務遂行方法を採用していないことを知り、事情を聴取したり、弁明をさせたりすることなく原告 A を叱責した上、「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。

また、会議において、原告 A が業務の改善方法について発言したことに対し、「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。」と怒鳴った。

③叱責及び始末書の提出

被告上司は、本来行うべき報告が行われていなかったことを指し、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと原告 B 及び B の直属上司を叱責し、原告 B に「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした。」という文言を挿入させた上で始末書を提出させた。



④暴行

被告上司は、原告Cの背中を殴打し、また面談中に叱責しながらCの膝を足の裏で蹴った。

⑤暴言

被告上司は、原告Cと昼食をとっていた際に、原告Cの配偶者のことを指して「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな。」と発言した。

原告Aは被告上司のパワーハラスメントを被告会社に訴えたり、別の上司に相談するなどしており、その際に被告会社が真摯な対応をしていれば、原告Aの損害の拡大を防げた可能性もあることから、使用者がパワーハラスメントの存在をいったん認識した以上は、速やかに再発防止策を講じるなど適切な対処が必要。

ハラスメントがある時は

ハラスメントを受けた時

- ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切。
- 相手に対してハラスメントだということを明確に伝える。
直接言いにくい時はメール等の方法もある。
- 身近な信頼できる人に相談する。

同僚がハラスメントを受けたとき

- ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的問題として片付けない。
- 被害者は他の人に相談することをためらうことがあるため、被害を受けていることを見聞きした場合には、こちらから声をかけて相談しやすい環境をつくる。
- 加害者に同僚として注意したり、ハラスメントについて上司に相談するという方法もある。

ハラスメントに関する相談窓口

相談先	内容	連絡先
京都府労働相談所	電話または来所の相談 無料	京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ内 0120-786-604 フリーダイヤル（京都府内限定）
京都労働局雇用均等室	無料	京都市中京区両替町通御池上ル 金吹町451 TEL：075-241-3212
京都府男女共同参画センターらら京都	セクハラ・マタハラ 電話または来所の相談 無料	京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ東館2階 TEL：075-692-3437
京都弁護士会	有料 電話での事前予約制	京都市中京区富小路丸太町下ル TEL：075-231-2378 ※京都市内以外にも法律相談センター有

パワーハラスメントが起こったら

もし、あなたが行為者になったら・・・

社内での処分

- ✓ 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ 民事上の責任：（行為者には）民法709条の不法行為責任
（会社には）民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）
民法715条の使用人責任

刑事罰に課せられる

- ✓ 刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等

⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

パワーハラスメント行為者の責任

投影のみ

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。

管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。

3. ハラスメントに気付いたらまとめ

投影のみ

ハラスメントの対応の流れ
適切かつ迅速な対応が必要

初動対応の大切さ
見過ごさない、隠蔽しない、当事者に任せない

ハラスメントが起きた時の深刻な影響
当事者、家族、会社、業界まで多岐にわたる
経済的、社会的、法律上の責任や罰則



4. アクション宣言



今日から自分ができること





**ハラスメントを撲滅し、
みんなが働きやすい職場づくりを！！**



ご清聴ありがとうございました