

未来の自分をつかめ

～OB・OGの働き方とおして考える

■セクハラ・マタハラの関係法を中心に

2016年6月28日

弁護士 橋本佳代子

都道府県労働局雇用均等室への男女雇用機会均等法に関する相談件数(平成27年度)

表2-1-1 相談内容の内訳の推移(労働者、事業主、その他からの相談合計) (件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 第5条関係(募集・採用) | 1,119 (5.2%) | 1,165 (4.7%) | 1,018 (4.4%) |
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 566 (2.6%) | 562 (2.3%) | 458 (2.0%) |
| 第7条関係(間接差別) | 314 (1.5%) | 479 (1.9%) | 60 (0.3%) |
| 第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 3,663 (17.1%) | 4,028 (16.2%) | 4,776 (20.4%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 9,230 (43.1%) | 11,289 (45.4%) | 9,580 (41.0%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 3,416 (15.9%) | 3,468 (13.9%) | 3,417 (14.6%) |
| 第14条関係(ポジティブ・アクション) | 579 (2.7%) | 878 (3.5%) | 1,329 (5.7%) |
| その他 | 2,531 (11.8%) | 3,024 (12.1%) | 2,733 (11.7%) |
| 合計 | 21,418 (100.0%) | 24,893 (100.0%) | 23,371 (100.0%) |

表2-1-2 うち労働者からの相談内容の内訳の推移 (件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 第5条関係(募集・採用) | 206 (1.9%) | 196 (1.6%) | 136 (1.1%) |
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 235 (2.1%) | 246 (2.0%) | 214 (1.7%) |
| 第7条関係(間接差別) | 18 (0.2%) | 13 (0.1%) | 5 (0.0%) |
| 第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 2,090 (18.9%) | 2,251 (18.0%) | 2,650 (21.6%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 6,183 (55.9%) | 7,343 (58.7%) | 6,827 (55.7%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 1,281 (11.6%) | 1,308 (10.5%) | 1,364 (11.1%) |
| 第14条関係(ポジティブ・アクション) | 18 (0.2%) | 38 (0.3%) | 7 (0.1%) |
| その他 | 1,026 (9.3%) | 1,109 (8.9%) | 1,052 (8.6%) |
| 合計 | 11,057 (100.0%) | 12,504 (100.0%) | 12,255 (100.0%) |

厚生労働省公表「平成27年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」

I セクシュアル・ハラスメント

■定義

＝一般的には、「職場における相手方の意に反する性的な言動」
…場面によって内容が異なってくる

■男女雇用機会均等法11条

＝使用者は、

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する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労環境が害されることのないよう、

当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない

(ポケット労働法2015p36)

1 職場におけるセクハラとは？

➡男女雇用機会均等法により事業主が防止措置義務を負う「セクハラ」の2類型

- ①「職場」において行われる「性的な言動」に対する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るもの（対価型）
- ②当該「性的な言動」により労働者の就業環境が害されるもの（環境型）

・①の典型例

：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、当該労働者を解雇すること。

・②の典型例

：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、当該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。

（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）
（平成18年厚生労働省告示615号）

※女性、男性、同性に対するものも含まれます！

2 「職場」とは？

- ①取引先の事務所
- ②取引先と打合せをするための飲食店
- ③顧客の自宅
- ④業務で使用する車中？
- ⑤忘年会・歓送迎会？
- ⑥新年会の後の2次会？

…実質上「業務を遂行する場所」と考えられるか

→職務との関連性、参加者、参加が強制か任意か

3 「性的な言動」とは？

「性的な言動」＝性的な内容の発言＋性的な行動

(1) 性的な内容の発言の例

- ・性的な事実関係を尋ねる
- ・性的な内容の情報を意図的に流布する など

(2) 性的な言動の例

- ・性的な関係を強要する
- ・必要なく身体に触る
- ・わいせつなポスターを社内に貼る など

※女性に対するものだけでなく、男性に対するもの、同性に対するものも規制対象

4 「労働者」とは？

①正社員 ②契約社員 ③パート社員 ④派遣社員？

(1) 雇用機会均等法上、事業主が必要な措置を講じなければならぬ「労働者」は？

→事業主が雇用する労働者のすべて

(①正社員、②契約社員、③パート社員等も含む)。

(2) 事業主が直接雇用していない④派遣社員は？

→派遣元だけでなく、派遣先も、その指揮命令に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、措置義務を負う(派遣法47条の2)

→「労働者」に含まれる。

5 同性に対する行為は？

→セクハラに含まれる！

(1) 女性同士のケース

- ・職場の女性同士で胸の大きさを詮索する
- ・相手が嫌がっているにもかかわらずふざけてお尻を触るなど

(2) 男性同士のケース

- ・ひどい下ネタを話して相手を困惑させる
- ・女性経験の少なさをからかう
- ・男性上司が男性部下に対して風俗に行くことを強要するなど

事業主が講じなければならない措置とは？

■ 均等法の指針で定められている事業主の義務

1 事前措置

(1) 方針の明確化およびその周知・啓発

- ① セクハラの内容、セクハラがあってはならない旨の方針を明確化、周知・啓発
- ② 行為者を厳正に対処する旨の方針、対処の内容の規定化、周知・啓発

(2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

- ③ 相談窓口を定める
- ④ 相談に対する適切な対応

2 事後措置

- ⑤ 事実関係の迅速かつ正確な確認(調査義務)
- ⑥ 当事者に対する適正な措置の実施(被害拡大回避義務)
- ⑦ 再発防止措置の実施

3 併せて講ずべき措置

- ⑧ 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ⑨ 相談・協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定め、周知・啓発

(ポケット労働法2015 P36)

事業主がこれらの措置を講じなかったら？

1 厚生労働大臣は、事業主に対して、報告を求め、又は 助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(雇用機会均等法29条1項)

2 勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を「公表」することができる。(同法30条)

セクハラを受けた場合、 どのような手段が取れるか？

①会社の相談窓口にご相談

②行政機関にご相談（都道府県労働局雇用均等室など）

③加害者、会社に対する損害賠償請求

※証明しなくてはならないのは、請求する被害者側→証拠が重要

※セクハラ被害を受けたからと言って、必ずしも損害賠償が認められる訳ではない。

④職場のセクハラにより精神疾患などにかかったら

→労災の申請を検討

（セクハラを理由とする労災支給決定件数、平成26年度27件、平成25年度28件（自殺1件（未遂含む））

厚生労働省平成26年度「過労死等の労災補償状況」

セクハラで損害賠償が認められる場合とは？

「職場において、上司が部下に対し、その地位を利用して、意に反する性的言動に出た場合」

→そのすべてが違法で損害賠償請求が認められるものではない。

➡裁判例では

「行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復継続性、被害女性の対応等を総合的に見て、それが社会的見地から不相当とされる程度であるか否か」などを判断基準としているものがある。

(名古屋高裁金沢支判平成8年10月30日)

T菓子店事件（東京高判2008（平成20）年9月10日）

■事案

男性店長Aが、職務の執行中ないしその延長線上の慰労会（懇親会）で、女性従業員Xに対して「僕はエイズ検査を受けたことがあるから、Xもエイズ検査を受けた方がいいんじゃないか。」「秋葉原で働いた方がいい。」「処女に見えるけど処女じゃないでしょう。」「△△（支店名）にいる男の人とは何人やったんだ。」「何かあったんじゃない？キスされたでしょ？」などと発言。

→Xは店長Aと会社（T菓子店）に対して、損害賠償を請求した。

■判決要旨

男性店長Aの各言動は全体として受忍限度を超える違法なものであり、Xに対する不法行為となる。

各言動は、男性店長AがT菓子店の店長として、その部下従業員で女性であるXに対して職務の遂行中ないしその延長上における慰労会ないし懇親会において行ったものであり、T菓子店の事業の執行について行われたものと認められ、T菓子店は使用者責任を負う。

→慰謝料50万円、Xが精神的に回復して再就職するまでには少なくとも6か月程度の期間を要するとして給与6か月分相当の逸失利益約100万円、弁護士費用20万円、合計約170万円の損害賠償の支払を命じた。

もしも、セクハラを受けたら

- 1 一人で抱え込まない
 - 2 早く相談を
 - 3 記録をつける(証拠集め)
 - 4 会社を辞めることも選択肢
- ・・・自分の人生を大切に



Ⅱ マタニティ・ハラスメント

[妊産婦、子育て中の労働者を守る主な規定]

- 1 産休(労働基準法65条1項2項) [ポケット労働法2015p38]
産前6週(請求した場合)、産後8週。
- 2 育休(育児介護休業法5条) [ポケット労働法2015p64]
1歳に満たない子を養育し、育児休業を希望する労働者は、事業主への申し出により、子どもの1歳の誕生日の前日まで、原則として1回、育児休業を取得することが出来る。
- 3 短時間勤務制度(育児介護休業法23条) [ポケット労働法2015p66]
事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない
その他、ポケット労働法2015p35、37、39、63、65、67参照

よくある質問

■Q & A①

Q: 上司から、我が社には産休も育休も制度としてないから取ることができないと言われました。私は産休も育休も取れないのでしょうか？

A: 産休・育休は法律上保障された権利。会社の制度の有無にかかわらず、取得できる。

■Q & A②

Q: 契約社員でも育休は取れますか？

A: 雇用契約期間の定めがある労働者でも

① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

② その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約

(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

という要件を満たす場合には、有期契約の労働者であっても育児休業を取得できる。(※平成29年1月1日～)

■Q & A③

Q:現在育休中です。保育所が定員いっぱい、どうしても子どもを預ける場所が見つかりません。このままでは子どもが1歳になっても会社に戻れません。どうしたらいいのでしょうか。

A:保育所に入所を希望しているが入所できない場合には、子どもが1歳6か月まで育児休暇の延長が認められている。

(ポケット労働法2015 p63)

■Q & A④

Q:父親も育児休業を取れるのですか？

A:1歳未満の子を育てる男女労働者は育児休業を取得できる。

父母ともに育児休業を取得する場合、父親の育児休業取得可能期間が延長され、子が1歳2か月に達するまでの1年間取得することができる。

ただし、母親は子供が1歳になるまでの1年間。

(ポケット労働法2015 p64)

男女雇用機会均等法・育児介護休業法で 禁止されている不利益取扱い

以下のような事由を理由として

- ①妊娠したこと
- ②出産したこと
- ③母性健康管理措置を求め、または措置を受けたこと(均等法12、13条)
- ④産前産後休業の請求、取得(労基法65条1項2項)
- ⑤軽易業務への転換請求、転換したこと(労基法65条3項)
- ⑥時間外労働、休日労働、深夜業をしないことを請求し、またはこれらの労働をしなかったこと(労基法66条)
- ⑦育児時間の請求、取得(労基法67条)
- ⑧つわり、切迫流産などで労働できないこと、労働できなかったこと、能率が低下したこと
- ⑨育児休業の請求、取得(育児介護休業法10条)
- ⑩短時間勤務制度の利用(育児介護休業法23条の2)
- ⑪時間外労働・深夜労働をしない、など

妊産婦が坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、これらの業務に就かなかったこと(労基法64条の2)なども理由に含まれます。

以下のような不利益取扱いを行うことは違法

(ポケット労働法2015 p65)

- ①解雇
- ②契約の打ち切り・雇止め
- ③契約更新回数引き下げ
- ④退職・労働契約内容の変更の強要
(正社員を契約社員、パート社員にするなど)
- ⑤降格
- ⑥就業環境を害する行為
- ⑦不利益な自宅待機
- ⑧減給または賞与等における不利益な算定
- ⑨昇進・昇格の人事考課における不利益な評価
- ⑩不利益な配置の変更

■具体例

- ・育児休業明けの配置転換
- ・妊娠中の解雇

■「パタニティ・ハラスメント」

＝男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為。例えば、育休の取得を申請した男性社員に「育児は母親の役割」「女房の尻に敷かれているのか」「出世に響くぞ」と発言するなど。

...男性社員の育児に対する意識改革も必要！

■マタハラ予防として何ができるか

- ・日頃のコミュニケーション
- ・法律問題にアンテナをはっておく

マタハラ被害にあったら

- 1 一人で抱え込まないで相談する
 - …客観的な視点
 - ・何が出来るかを知っておくだけでも力になる
- 2 録音、メール、会社とのやり取りの記録
- 3 「周りに迷惑をかけている」という特有の心理
 - ➡子どもをもつことは、人として基本的な権利
- 4 職場で初めての産休取得
 - …というケースで起きやすい
 - ➡職場を、社会を、変えていく力

相談窓口

- 労働局の雇用均等室
- 東京都労働情報相談センター
- 労働組合
- 弁護士
- ・日本労働弁護団東京支部常設ホットライン
曜日:(月)(火)(木) 時間帯:15時~18時
電話番号:03-3251-5363、03-3251-5364
 (土):13時~16時
電話番号:03-3251-5363
- ・日本労働弁護団 女性弁護士の働く女性のためのホットライン
曜日:毎月第2水曜日
時間帯:15時~17時
電話番号:03-5251-5363