

明治大学労働講座 2019

第8回 労働者の権利（2）

職場の安全とハラスメントQ&A

🍀 自己紹介、概要説明

にいた のりこ

仁井田 典子 女性ユニオン東京組合員

はたらく女性の全国センター（ACW2）会員

ふじい

藤井 とよみ 元女性ユニオン東京書記長（2006～2013）

反貧困ネットワーク事務局スタッフ



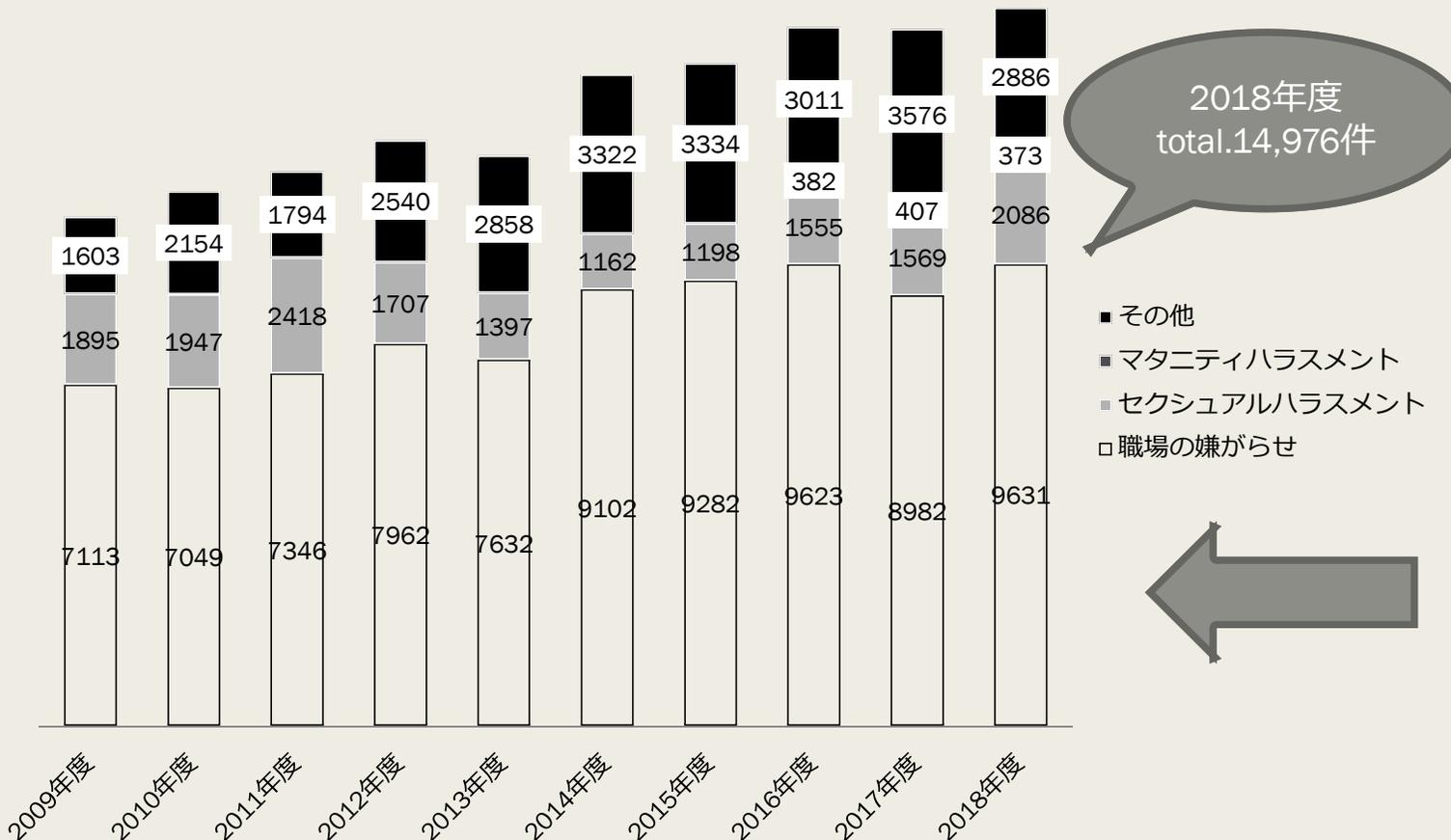
1 ハラスメントとは

 harassment = 嫌がらせ

- ・ *sexual harassment* とは、1970年代はじめにアメリカ人フェミニストがつくった造語である。
- ・ セクシュアル・ハラスメントという言葉は、日本では1980年代末に使われ始め、1989年（平成元年）にユーキャン新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞した。
- ・ *sexual harassment* を除けば、そのほかの〇〇ハラスメント（マタハラ、パワハラ、アカハラ、ドクハラ、エイハラ、アルハラなど）は和製英語である。

職場の嫌がらせをはじめとする 人間関係に関する労働相談件数の推移

(東京都労働相談情報センター)



都道府県の各労働局に寄せられた労働関係のトラブルの相談状況



出典：東京新聞 2019年6月28日 朝刊

年/種別	職場の嫌がらせ	セクシュアルハラスメント	マタニティハラスメント	その他
2009年度	7,113	1,895	0	1,603
2010年度	7,049	1,947	0	2,154
2011年度	7,346	2,418	0	1,794
2012年度	7,962	1,707	0	2,540
2013年度	7,632	1,397	0	2,858
2014年度	9,102	1,162	0	3,322
2015年度	9,282	1,198	0	3,334
2016年度	9,623	1,555	382	3,011
2017年度	8,982	1,569	407	3,576
2018年度	9,631	2,086	373	2,886

ハラスメントの相談が急増した社会的背景として
考えられること

2018年までの10年間で、約3倍！

- ① 企業経営者に対して、労働者の諸権利を守るために活動する組織がなく、労働者と使用者のパワーバランスが崩れたこと
- ② 成果主義の導入などによる労働者の個人化 など

2 ハラスメントの事例

(1) セクシュアルハラスメント

= 性的な嫌がらせ

- ・ 男性が加害者、女性が被害者とは限らない。
- ・ 同性間でも起こりうる。

* 別紙参照

就活 OB訪問で相次ぐセクハラ



OB訪問でのセクハラ被害を語った就活生(画像加工しています)＝東京都内

学生の就職活動で欠かさないOB・OG訪問。現職社員の声から、企業説明会ではわからない会の姿が見える貴重な機会です。しかし最近、OB訪問をした女子学生が男性社員からセクハラ被害に遭ったり、事件が巻き込まれたりする例が相次いで明らかになっていきます。

都内に住む私立大4年の女子学生(2)。運動部のマネージャーを務め、金融業界の総合職を目指して就活中だ。業界の生の声を聞きために、OB訪問で大手銀行の男性社員に会った。ところが、その対応は名の知れた銀行の社員とは思えないものだった。

「今思い出しても腹が立ちます。なめられていたのじゃないか」

OB訪問したのは昨年8月ごろ。男性社員とは部活動の関係で知り合った。「LINEで連絡を取り合い、指定されたのは学生に近い居酒屋でした」

最初のうちは仕事の話だったが、途中から男性の線子がおかしな方向に。OB訪問は「彼氏がいるの？」と聞いたり、頭をなでたり。やたらお酒をすすめてきました。しどろもどろ、彼女はまだ話さないと。仕方なく帰るつもりで、後、時半ごろ店を出た時は、「こんな人に聞いても仕方ない」と思っていた。帰る途中、男性社員は「さっさと帰るな」と叫ぶ。女性社員は「君の就活がかわかっている。俺は人事とか

「飲まないと話さない」 人事権におわせ体触る



石渡領司氏

「飲みたくない」と話さない、人事権におわせ体触る。OB・OG訪問で社会人から情報を得るのは、学生にとって有益だ。だが、「先輩と後輩」という関係は、就活が絡むと「採用する会社側と採用される学生側」という関係に「変化する。立場が弱い学生側は、被害に遭っても声を上げにくい。取材に応じてくれた女性

男性との間にカバンを離す。仕方なくカラオケを歌うなどして逃した。それでも男性は少しづつ身を寄せ、腰や肩に手を回してきた。「酔っていますよ」と聞きながら何度も手を払いのけました。あぐらの果てに、抱き寄せられ、無理やりキスをされました。拒絶の意思を何回も示していたのに、「○○ちゃんみたいな子なら入れてあげられる」とか、言いながら触る。「嫌いなわ」

「人事権なんたいのかわかっていたけど、どうして一抹の不安が消えなくなると」

拒否し続け、ややくも男性はあきらめて帰宅した。女性も言う。「しばらくはスリッパの男性を車で見かけるだけで、あの夜のことを思い出して泣いた」「私が会った他の多くのOBやOGは親切でしたが、一部の立場を利用する人は本当に許せない。本人は反省してほしく」

採用される立場、声を上げにくい学生「飲酒避け 昼間に面会」社員に周知も

OB・OG訪問で社会人から情報を得るのは、学生にとって有益だ。だが、「先輩と後輩」という関係は、就活が絡むと「採用する会社側と採用される学生側」という関係に「変化する。立場が弱い学生側は、被害に遭っても声を上げにくい。取材に応じてくれた女性

男性との間にカバンを離す。仕方なくカラオケを歌うなどして逃した。それでも男性は少しづつ身を寄せ、腰や肩に手を回してきた。「酔っていますよ」と聞きながら何度も手を払いのけました。あぐらの果てに、抱き寄せられ、無理やりキスをされました。拒絶の意思を何回も示していたのに、「○○ちゃんみたいな子なら入れてあげられる」とか、言いながら触る。「嫌いなわ」

「人事権なんたいのかわかっていたけど、どうして一抹の不安が消えなくなると」

拒否し続け、ややくも男性はあきらめて帰宅した。女性も言う。「しばらくはスリッパの男性を車で見かけるだけで、あの夜のことを思い出して泣いた」「私が会った他の多くのOBやOGは親切でしたが、一部の立場を利用する人は本当に許せない。本人は反省してほしく」

採用される立場、声を上げにくい学生「飲酒避け 昼間に面会」社員に周知も

OB・OG訪問で社会人から情報を得るのは、学生にとって有益だ。だが、「先輩と後輩」という関係は、就活が絡むと「採用する会社側と採用される学生側」という関係に「変化する。立場が弱い学生側は、被害に遭っても声を上げにくい。取材に応じてくれた女性

男性との間にカバンを離す。仕方なくカラオケを歌うなどして逃した。それでも男性は少しづつ身を寄せ、腰や肩に手を回してきた。「酔っていますよ」と聞きながら何度も手を払いのけました。あぐらの果てに、抱き寄せられ、無理やりキスをされました。拒絶の意思を何回も示していたのに、「○○ちゃんみたいな子なら入れてあげられる」とか、言いながら触る。「嫌いなわ」

「人事権なんたいのかわかっていたけど、どうして一抹の不安が消えなくなると」

拒否し続け、ややくも男性はあきらめて帰宅した。女性も言う。「しばらくはスリッパの男性を車で見かけるだけで、あの夜のことを思い出して泣いた」「私が会った他の多くのOBやOGは親切でしたが、一部の立場を利用する人は本当に許せない。本人は反省してほしく」

採用される立場、声を上げにくい学生「飲酒避け 昼間に面会」社員に周知も

©朝日新聞社 無断複製転載を禁じます。 すべて内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

労働者予備軍である学生に対して企業が配慮を欠いていることにより生じるハラスメント

(2) パワーハラスメント

= 権力や立場を利用した嫌がらせ

・ 必ずしも、立場が上の人に加害者、立場が下の人が被害者とは限らない。



(3) マタニティーハラスメント

= 妊娠・出産・育児休業などに対する嫌がらせ

組織の問題が女々対決として現れたハラスメント

小規模の印刷会社・Bさん（30代）・正社員

【主な相談内容】

Bさんは、法律に基づき、産前・産後休暇、育児休暇を取得後、職場復帰の打診をしたら、社長から勤務地の変更を伴う異動を命じられた。

その勤務地（工場）は、通勤に往復3時間はかかり、保育園の送迎に間にあわないので、異動を取り消してもらいたい。



【初期対応】

まず、このケースは、**育児・介護休業法第10条違反、男女雇用機会均等法第9条3項違反**であることを確認。

∴監督官庁からの指導を求めるために労働局の担当部署へユニオン担当者は同行した。

・**同法**の例外規定があり、会社は例外規定①②（違反には当たらない）に該当すると主張していることを理由に、指導はできないと回答される。

【解釈通達（雇用均等・児童家庭局長）※のポイント】（※）平成27年1月23日付け雇児発0123第1号「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」及び「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について

妊娠・出産、育児休業等を「**契機として**」不利益取扱いを行った場合 ※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

原則

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に**違反**
(妊娠・出産、育児休業等を「**理由として**」不利益取扱いを行ったと解される)

例外①

○業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、
○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる**特段の事情が存在するとき**

例外②

○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該**労働者が当該取扱いに同意している場合において、**
○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、**一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき**

違反には当たらない

【団体交渉では・・・】

- 会社はBさんとの電話でのやりとりで、例外②の（配置転換に）「同意している」ことを主張。
- Bさんの産休・育休中に定年退職後の女性社員Cさんを産休中に再雇用したが、Bさんより勤務歴が長く、仕事ができるので退職や異動をさせるわけにはいかないということが例外①の「特段の事情」に該当するので、あくまで合法と主張。
- Cさんも団交に出席し、自分が出産した時代には育児休暇制度がなかったため取れなかった等のグチとBさんに対する人格攻撃を始めたため、Bさんの受ける心理的負荷に配慮し、抗議して早めに切り上げる。
- ハラスメントが想定される職場への復帰、特に先輩社員であるCさんとの女女対決を避けたいとのBさんの意向を重視
- 経営側とあまり顔を会わせずに、早期解決を図れる可能性が高い、労働審判制度を利用し、期日2回で金銭和解。

* これらの事例からわかるように、

ハラスメントは、労働者個人間の対人関係の問題ととらえるべきことではなく、企業が労働者に対する配慮を欠いたことによって生じた問題であると考えざるを得ない。

職場のいじめは偶発的かつ個人的な問題ではなく、企業における構造的な問題であることがわかる。つまり、企業経営のあり方を問う「ハラスメント」として位置づけられなければならない。企業の社会的責任の課題でもある。こうした位置づけが明確になれば、職場のいじめ問題について、個別の企業での取り組みや制度に任せられるべきではなく、ハラスメント規制と被害者救済のための社会的なルールや制度が重要であることが明らかになるであろう。

大和田 敢太著『職場のハラスメント』中公新書（2018）

3 ハラスメントが起こるメカニズム

①ハラスメントは、加害者が被害者の存在を軽視することによって生じる。

・加害者は、社会的地位のある人に対しては、十分に相手の感情に配慮して行動する。

・それに対し、自分より社会的地位の低い人に対しては、そうした配慮を怠ってしまいやすく、結果としてハラスメントにあたる行為を行ってしまう。

②ハラスメントは、被害者の存在を軽視することによって生じるがゆえに、被害者の人間としての尊厳を奪う行為となり得る。

4 ハラスメントの境界線

* ハラスメントとみなされる行為と、ハラスメントとみなされない行為との境界線は、人によってだけでなく、時代や社会によっても異なる。

例えば...

- ・ セクシュアル・ハラスメントという言葉がつけられる以前から、現在私たちがそれとみなすような行為は存在していたが、そうした行為が問題だとされるようになるなかで、言葉がつけられ広まっていった。

- ・ つまり、アメリカと日本でセクシュアル・ハラスメントという言葉が使われるようになるまでに時間差が生じたのは、問題とされるようになった時期に大きな時間差があるということを示している。

5 被害者に問題があるのか？

【事例】

仁井田さんは親戚が紹介してくれた会社に就職したばかりです。でも、仕事にも職場の環境にもなじめず、おどおどしています。ある日、社長から呼び止められました。

社長： 仁井田さん、そんなこともできないの？いろいろ教えても覚えが悪くて、仕事できないって、みんな言ってるよ。

仁井田： え～。

社長： そんなところに突っ立っていたら邪魔よ！まったく、もう、なんにもしなくていいから席に座ってて！

→就職したばかりで、職場になじめずおどおどしているからといって、新入社員の尊厳を傷つけることが許されるわけではない。

6 被害者に対して周囲はどう対処するか

①ハラスメントの被害者本人に「非があったのではないか」といった言葉や態度で接しない。

②起こった出来事に対して少しでも早く頭の中を整理して立ち直っていくことができるように、それは「ハラスメント」なのでは？と言ってあげることも必要なのかもしれない。

③いつ、どこで、誰に、何をされた、それに対してどのように反応をしたと言った、記録（電話・メールを含む）をとっておくよう言ってあげる。

④相談機関へ連絡するよう情報提供をし、被害者本人が必要とする場合は相談の場について行く。

*あくまでも、どう対処するのかを決めるのは本人である。

7 ハラスメントに対する法制度

(1) セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

- ・ **男女雇用機会均等法第11条**

事業主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業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雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
→ **事業主のセクハラ防止措置義務**



厚生労働省の措置義務の指針

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(就業規則等、社内報、パンフレット、HP、研修、講習などで)

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(相談窓口などの設置等)

③ 職場におけるセクハラにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(双方からの事実確認→不一致の場合は第三者からも聴取。行為者への懲戒。配置転換。謝罪。被害者への労働条件上の不利益の回復等)

④ 相談者・行為者のプライバシー保護の措置

(相談マニュアルの作成、相談担当者に必要な研修を行う等)

※相談者・事実関係確認協力者などに解雇・その他不利益取り扱いを行わない。

(2) マタニティーハラスメント

参考：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の例

以下のような事由を理由として

以下のような不利益取扱いを行うことは違法

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

注：ほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことも含まれる

不利益取扱い（例）

- ・解雇
- ・雇い止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

参照条文

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

第9条 1項・2項(略)

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 略

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※介護休業、子の看護休暇、介護休暇、子供を養育する労働者の所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限・所定労働時間の短縮措置等、要介護家族を介護する労働者の時間外労働の制限・深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等についても同様にこれらを理由とする不利益取扱いが禁止されている。

(3) パワーハラスメント

◆ 職場における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

◆ 職場のパワーハラスメントの6類型

- ① **身体的な攻撃**... 暴行・傷害
- ② **精神的な攻撃**... 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- ③ **人間関係からの切り離し**... 隔離・仲間外し・無視
- ④ **過大な要求**... 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
- ⑤ **過小な要求**... 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
- ⑥ **個の侵害**... 私的なことに過度に立ち入ること

◆法律では・・・

パワハラに対する使用者の責任（**労働安全衛生法**など）

・使用者は、労働者が安全に業務に従事できるよう必要な配慮をする義務（＝安全配慮義務）や労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務（職場環境配慮義務）を負っている。

*ただし、指導と区別し、何をもってパワーハラスメントとするのかが非常に難しい。

∴いろんな法律にバラバラにハラスメントに関する事項を入れ込むのではなく、**包括的かつ実効性のある「ハラスメント禁止法」**が求められている！

※ 現在、厚生労働省のにて審議中（2019年10月21日に、指針素案が提出されたが、内容に問題が労働政策審議会 雇用環境・均等分科会あるとの疑義が生じている）

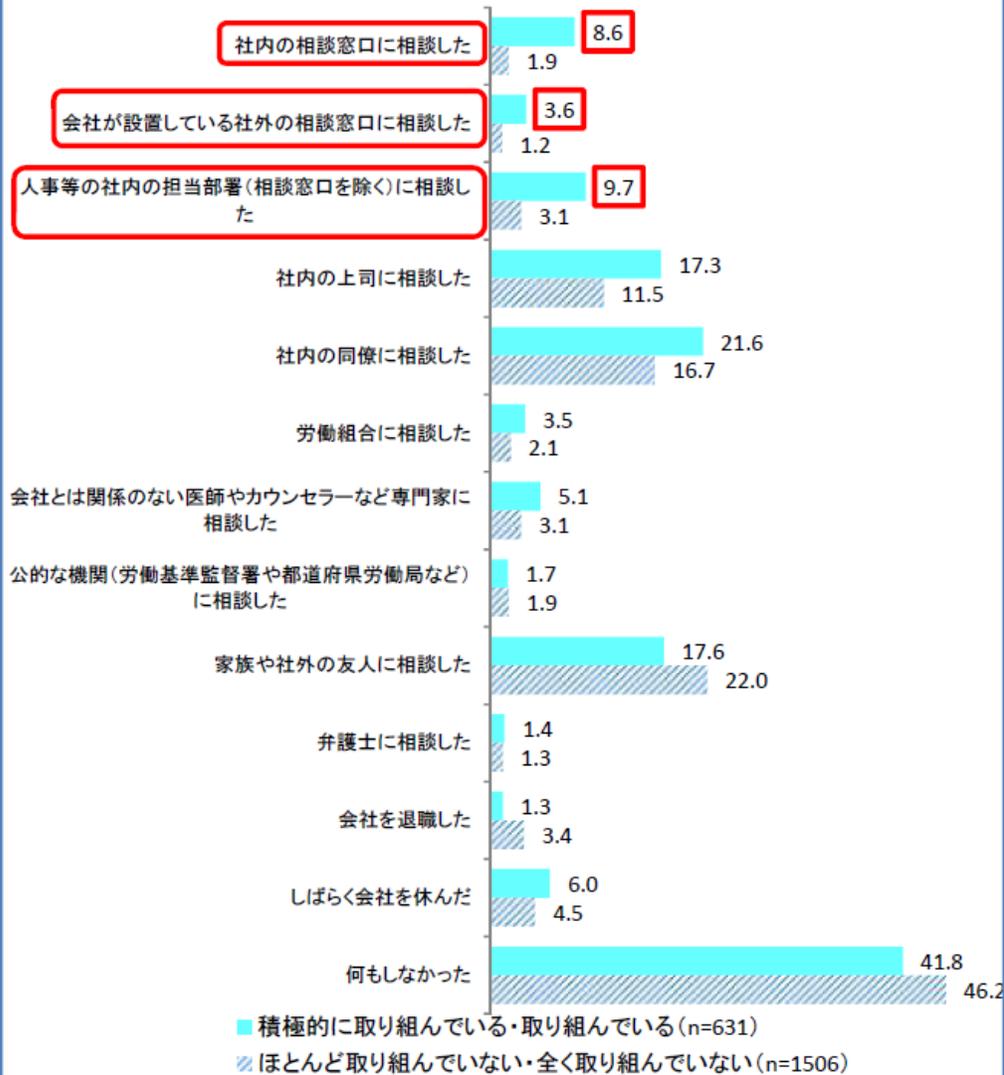
○職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07350.html（資料1-1）

8 ハラスメントに遭ったら、どこに相談に行くか？ 誰に相談するか？



図9 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動(複数回答)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%)

【従業員調査】6

✓パワハラの相談窓口を設置した企業は、全体の約8割。従業員1000人以上では、98%が設置

✓棒グラフの上段(水色)は、パワーハラスメント予防・解決に向けた取り組みを積極的に実施した後。下は、未実施の時の数値。

✓実施後、相談窓口への相談は、多少は増えているが割合としては、約10人に1人。約半数は何もしなかった。

✓相談窓口に、信頼性を持たせるために、ハラスメント相談員となる部門の社員や管理職を主な対象とした認定ハラスメント相談員研修・試験を日本ハラスメントカウンセラー協会等が実施しているが、研修にも試験にも一定の費用がかかるので、法律で義務づけて企業が費用負担させる必要があるだろう。

●認定ハラスメント相談員I種試験(試験による認定)

<https://www.harassment.or.jp/>

●認定ハラスメント相談員II種研修(研修による認定)

https://www.harassment-counselor.com/lecture_04.php



公的機関

東京都

東京都労働相談情報センター
こころの健康相談（無料）

神奈川県

かながわ労働センター

埼玉県

埼玉労働局

民間機関

フリー
ダイヤル

▶ はたらく女性のホットライン ☎0120-787-956

(相談者の抱えた困りごとに対し、解決のために電話代無料で必要な情報を提供してくれる)

<http://wwt.acw2.org/wp-content/uploads/2019/08/bd7f4fd65b867ac57da844bdd486f418.pdf>

▶ コミュニティ・ユニオン等 (コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク加盟ユニオン一覧)

<https://cunn.online/network/>

資料・文献

- ・ 朝日新聞、2019年4月22日、朝刊「就活 OB訪問で相次ぐセクハラ」
- ・ 厚生労働省ホームページ
- ・ 牟田和恵、2013、『部長、その恋愛はセクハラです!』 集英社新書
- ・ 東京都産業労働局、2019、『ポケット労働法2019』
- ・ 東京都産業労働局、2019、『平成30年度における労働相談及びあっせんの状況について』 東京都産業労働局雇用促進部労働環境課
- ・ 佐々木亮、新村響子共著、2017、労働法実務解説『ブラック企業 セクハラ パワハラ対策』 旬報社

* そのほか資料に記載