

明治大学労働講座 2020

第8回 労働者の権利（2）

職場の安全とハラスメント Q&A

20201117

自己紹介

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

- ・ 2008年12月に女性ユニオン東京に加入

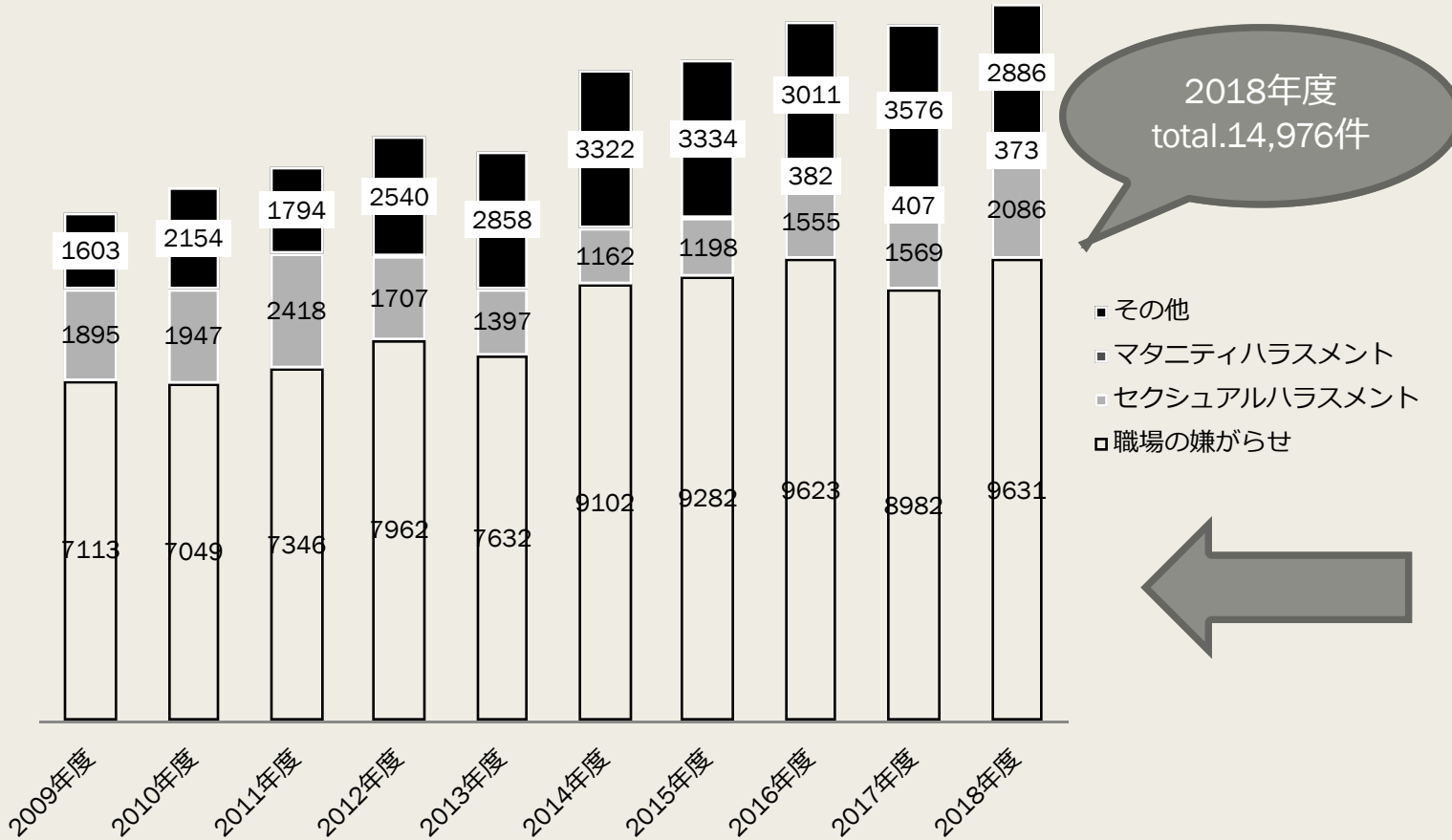
1 ハラスメントとは

 harassment = 嫌がらせ

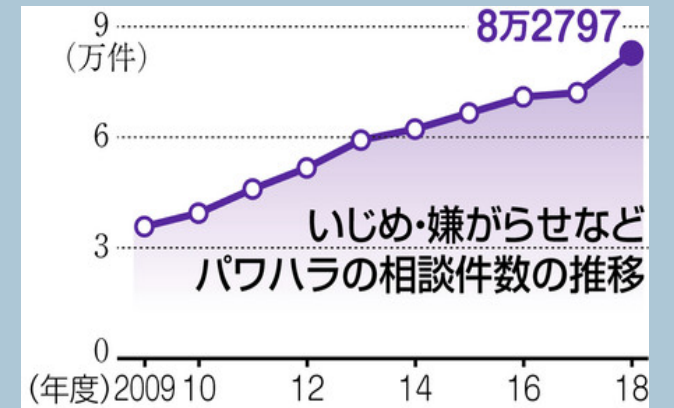
- ・ *sexual harassment* とは、1970年代はじめにアメリカ人フェミニストがつくった造語である。
- ・ セクシュアル・ハラスメントという言葉は、日本では1980年代末に使われ始め、1989年（平成元年）にユーキャン新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞した。
- ・ *sexual harassment* を除けば、そのほかの〇〇ハラスメント（マタハラ、パワハラ、アカハラ、ドクハラ、エイハラ、アルハラなど）は和製英語である。

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

職場における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 職場における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。

事例①

* ワード資料に添付

(2) 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

事例②

- ・ Aさんが産休・育休のお願いをしたところ、その職場では産休・育休の取得実績がなく、「え？本当に産休も育休も取るの？」といった内容の発言を受けた。
- ・ 同僚からも「この忙しい時期に」と、わざとAさんに聞こえるように言われる。
- ・ 結局、Aさんは育休後に復帰したものの、職場の人間関係に耐え切れず会社を辞める。

(3) パワーハラスメント

= 権力や立場を利用した嫌がらせ

事例③

- ・ Bさんは事務職の正社員として入社したが、清掃パートへの配置転換を言い渡され「嫌なら辞めろ」と言われた。
- ・ 会社側が従業員を自主退職に追い込むために配置転換の命令を出し、仕事をとり上げられたり無視されたりするなどの同僚からの嫌がらせを受けて辞めていく人たちを何人もみていたBさんは、コミュニティ・ユニオンに相談し、会社側と団体交渉を始める。
- ・ 交渉の結果、Bさんの配置転換は撤回され、事務職に戻ることができた。

* これらの事例からわかるように、

職場におけるハラスメントは、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。

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。
- ③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。
- ④あくまでも、どう対処するのかを決めるのは被害者本人である。

7 ハラスメントに対する法制度

(1) セクシュアル・ハラスメントに対する法制度

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

(2) マタニティ・ハラスメントに対する法制度

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に対する法制度

◆職場におけるパワーハラスメントとは・・

職場において行われる

- 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ものであり、①～③までの要素を全て満たすもの

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しない

◆事業主が職場におけるハラスメントの防止のために講ずべき措置

■事業主の方針などの明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

■相談に応じ、適切に対応するために必要な整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が相談内容な状況に応じ、適切に対応できるようにすること

■ 職場におけるハラスメントに係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ための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、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

■ そのほか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、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、相談者に周知・啓発すること

◆ 事業主は労働者が相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることの禁止

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？





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、解決のために必要な様々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、『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

* そのほか資料に記載