

ハラスメント対応

弁護士 高津 陽介



高津・平岡法律事務所
TAKATSU & HIRAOKA LAW OFFICE

本日の主題

① ハラスメントのリスク

② ハラスメントの内容

③ ハラスメントへの対応

令和4（2022）年4月1日～から義務化

- パワーハラスメント防止措置を講じることが、令和4（2022）4月1日から、中小企業にも義務化される
↓
- 厚生労働大臣による報告請求（同法36条1項），従わない場合や虚偽報告をした場合，20万円の過料（同法41条）
- 義務を果たしていない場合，厚生労働大臣による勧告（労働施策総合推進法33条1項），勧告に従わないと公表（同33条2項）

様々なハラスメント

- セクシャルハラスメント
- パワーハラスメント
- マタニティハラスメント
- アカデミックハラスメント
- カスタマーハラスメント
- etc

相手が「嫌だ」ということ

「ハラスメント」とは

- harassment：嫌がらせ，困らせること
- 日本語で一番近い用語は，「いじめ」，「村八分」
- 会社における人間関係・地位・権限が背景
→当事者が意図してなくても，
関係性・優位性から生じる現象

相手の体調・人格の「崩壊」

- メンタル不調
 - 労災申請や休職などの対応に追われる
- 職場環境への悪影響
 - 周囲への影響大，業務効率の悪化，優秀な人材の流出
- 自殺

リスク① 法的責任

① 勧告・企業名公表（労働施策総合推進法33条, 36条）

② 損害賠償責任
行為者（民法709条）と会社（民法715条or民法415条）

③ 刑事責任

暴行罪（刑法208条）：2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

強制わいせつ罪（刑法176条）：6月以上10年以下の懲役
など

音更町農業協同組合事件

(釧路地裁帯広支部H21.2.2労判990号196頁)

- ・ 過重な業務負担があり，そのため夜遅くまでの残業や早朝出勤，休日出勤を重ね，長時間労働を余儀なくされていた。
- ・ 上司による叱責は相当の長時間にわたる厳しいものであった。
- ・ その結果，従業員は自殺



会社の安全配慮義務違反を理由に，会社に対し，逸失利益7357万7494円，死亡慰謝料として3000万円，そのほかの損害により合計 1 億398万623円の損害賠償の支払いが命じられた。

木村哲也調教師暴行事件

J R A は 2 8 日、木村哲也調教師（4 8）＝美浦＝が元所属の、大塚海渡騎手（2
0）式命は浦・受け、リていて、一に暴行を（たに刑と）＝浦浦＝が元所属の、大塚海渡騎手（2
略 J R A が調るまで、同調教師を、なを調教停止とす）＝浦浦＝が元所属の、大塚海渡騎手（2
議定が出ると、同調教師を、なを調教停止とす）＝浦浦＝が元所属の、大塚海渡騎手（2

木村調教師は 1 9 年 1 2 月 1 1 日、祝儀袋の字が汚いなど、の警罪で、大塚騎手を
怒鳴り、頭を叩いたと、土浦区検は 6 月 3 0 日、略式命令を出し、茨をて、の警罪で、大塚騎手を
簡裁が 7 月 1 2 日付で罰金 1 0 万円の略式命令を出し、茨をて、の警罪で、大塚騎手を

大塚騎手は 8 5 0 万円の損害賠償を求め、暴言や暴力で、精神的な苦痛を負ったとして、木村現
師にも係争中。なお木村調教師の賠償を求め、暴言や暴力で、精神的な苦痛を負ったとして、木村現
となる。

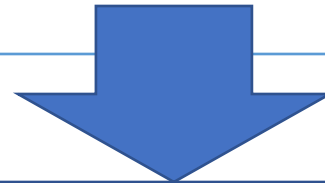
（スポーツ報知／2021年7月28日より）

リスク② レピュテーションリスク

- マスコミによる報道
→連日のように「ハラスメント」関連の報道がなされている
- SNSなどでインターネット上に拡散
→拡散，炎上，恒久化
- 『ブラック企業大賞』
→<http://blackcorpaward.blogspot.com/>

セクハラ

職場において行われる，労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について**不利益**を受けたり，性的な言動により**就業環境が害される**こと（男女雇用機会均等法11条1項）。



- ① 性的な言動
- ② 職場で行われたものであること
- ③ 労働者に不利益 or 就業環境が害される

Q.「デートに誘うくらいなら許される」？

(参考)

人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（最終改正R2.4.1職職-142）

(参考) 人事院規則10—10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) の運用について

1 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心, 欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり, 性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、
「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子, 女の子」、「僕, 坊や, お嬢さん」、「おじさん, おばさん」などと人格を認めないような呼び
をす
こと。
- ③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり, 性的指向や性自認を本人の承諾なしに
第三者に漏らしたりすること。

(参考) 人事院規則10—10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) の運用について

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心, 欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり, 読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり, 性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ, 掃除, 私用等を強要すること。

(参考) 人事院規則10—10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) の運用について

2 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心, 欲求に基づくもの
性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

① カラオケでのデュエットを強要すること。

② 酒席で, 上司の側に座席を指定したり, お酌やチークダンスを強要すること。

セクハラの特徴

- ① 行為者が無自覚な場合が多い（認識に問題型，性欲暴走型）
- ② 「何が起きたか」を，適切に調査し，見極めることが難しい
- ③ 「何が起きたか」がわかれば，それがセクハラに当たるか否かの判断は比較的わかりやすい

岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件 （岡山地裁H14.5.15労判832号54頁）

専務取締役営業部長であったXが、支店長を務めていたAに対して異性関係を問いただしたり、後継者の地位をちらつかせて肉体関係を迫る等した。また、同じく支店長Bに対し、Aと肉体関係を持てるよう協力するよう要請した。

↓

A、Bは会社にハラスメントを訴えた。

↓

会社は、ハラスメントの事実が認定できなかつたとし、AとBが組織ルールの逸脱した行動により社内を混乱させたとして、支店長職を解任し、一般社員に降格とした。

↓

Xは自らのセクハラ行為は否定して、AとBは淫乱である等と従業員に言い回るようになった。

岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件 （岡山地裁H14.5.15労判832号54頁）

結局…

裁判ではセクハラが認定されて…

専務取締役X	会社
自身の行為の慰謝料として、 Aに200万円、Bに30万円を支払うよう命じられた。	慰謝料として各50万円、A,Bそれぞれに未払給料相当損害金、退職後1年分の逸失利益、弁護士費用を支払うよう命じられた。

事業主が講ずべき措置（セクハラ）

職場*1のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

▶男女雇用機会均等法は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）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。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアル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) 事実確認ができた場合には、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) 事実確認ができた場合には、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。（事実確認ができなかった場合も同様）

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、事実関係の確認に協力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。



岡山セクハラ事件では会社はどう対応すればよかったか？

事実認定ができなかったんだけれども・・・



再発防止（予防）に向けた適切な措置を講ずる

パワハラ

職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為（労働施策総合推進法30条の2第1項）



- ① 優越的な関係が背景
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 就業環境が害される行為

Q.「厳しく指導しただけ」？

(参考)

別紙2：厚労省リーフレット（詳細版）

裁判例において違法性等が認められた例

平成29年10月第5回 職場におけるパワーハラスメント防止対策についての検討会資料

違法性等が認められた例

違法性等が認められなかった例

	違法性等が認められた例	違法性等が認められなかった例
身体的な攻撃	【直接的身体的な攻撃】 ○殴打、足蹴りをする	
精神的な攻撃	【人格を否定する発言】 ○休暇中に出勤を命令し、それを拒んだことに対して、辞職を強いるような発言をする 【誹謗中傷・風説の流布】 ○上司を中傷するビラを配布 ○他の従業員の面前で横領行為の犯人扱いする	○顧客から苦情を受けたため、テレアポ業務の担当に対して、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくポイントの取得を目指すことなどを指導 ○販売担当者が販売実績を知らないことに対して、「その程度のことは把握しておくように」と注意
人間関係からの切り離し	【懲罰的な隔離、孤立化】 ○産休をとったこと等を理由として仕事を外し、4年半別室に隔離し、さらに7年近く自宅研修させる ○社長の意に沿わない従業員に対して、退職に追い込むために配転命令を発令し、他の従業員を扇動して退職勧奨する	
過大な要求	【過大な業務・ノルマの強制】 ○1年以上にわたり、他の従業員より高いノルマを課し、達成できないことに対して人前で叱責 【業務上の必要が無い命令】 ○運転手に対して、接触事故を理由に1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出す ○販売目標未達成の罰として、研修会でコスチュームの着用を強要	○不正経理を是正する指示をしたにもかかわらず、1年以上是正されなかったことに対して叱責 ○至急の業務を命令した後、進捗を確認することなく、部下が進捗を報告しなかった旨を責めるメールを送信し帰宅
過小な要求	【恣意的な降格・配置転換】 ○管理職(課長)を退職させるため、受付窓口業務に配置転換 ○内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換	○経営上の理由により、多数の管理職を一斉に権限のない役職に降格
個の侵害	【思想・信条の侵害】 ○特定の政党の党員であることを理由とし、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたりする 【年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害】 ○リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得の申請をしたことに対して、「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言う」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる	

判断にあたり考慮されている点(※)

○指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無

○行為者の動機・目的・受け手との関係

○受け手の属性
○行為の継続性回数、加害者の数等

○受け手が身体的、精神的に抑圧された程度

○人格権侵害の程度

パワハラの特徴

- ① 行為者が無自覚な場合が多い（いじわる型，熱心指導型）
- ② 「何が起きたか」は比較的わかりやすい場合が多い
- ③ 「それがパワハラにあたるか」の判断が難しい

三井住友海上火災保険事件 (東京高判H17.4.20労判914号82頁)

サービスセンター所長が、部下である課長代理のXに対して、Xを含む十数名の所員を名宛人にして、一部、赤文字の大きな文字で、「1. 意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ。(中略)これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい」と記載したメールを送付した。

→違法（叱咤督促の目的は是認できるが、名誉感情をいたずらに毀損するもので、著しく相当性を欠く）

前田道路事件

(高松高H21.4.23判時2067号52頁)

上司が、架空出来高の計上を行い、それを注意しても1年以上継続させていた営業所長に対し、「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ」と厳しく叱責し、「無理な数字じゃないから、このぐらいの額だから、今年は皆辛抱の年にして返していこうや」などと営業所全員を鼓舞した。

→適法 (架空出来高の計上を注意されていたのに1年以上継続などから、ある程度の厳しい改善指導をすることは正当な業務の範囲内)

2つの事件はどこがどう違うか？

- ① 人格否定
- ② みんなの面前
- ③ 必要性

パワハラをなくすために

- ① メモの活用
- ② 思考方法の転換
- ③ 組織的要因の除去

①メモの活用

(1) 問題点は何か

(2) いつ、どのような方法で指導するか

(3) どういう内容で指導するか

をそれぞれメモに書き出してみる

②思考方法の転換

やってくれると思ってたのに・・・

結果重視型

こんなこともできないのか・・・

↓

出来が悪いなあ・・・（裏切られた・・・）

↓

同僚としてやっていけない

【軽視・対決・排除】

原因重視型

どうしてできなかったのだろう・・・

↓

原因は何か、どうすればよかったか

↓

自分にもできることが何かなかったか

【指導・助言・配慮】

③組織的要因の除去

(1) 呼称

(2) 座席配置

(3) 業務量の適正化

など

事業主が講ずべき措置（パワハラ）

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラ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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワー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（注1）
- 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（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ 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（注3）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
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

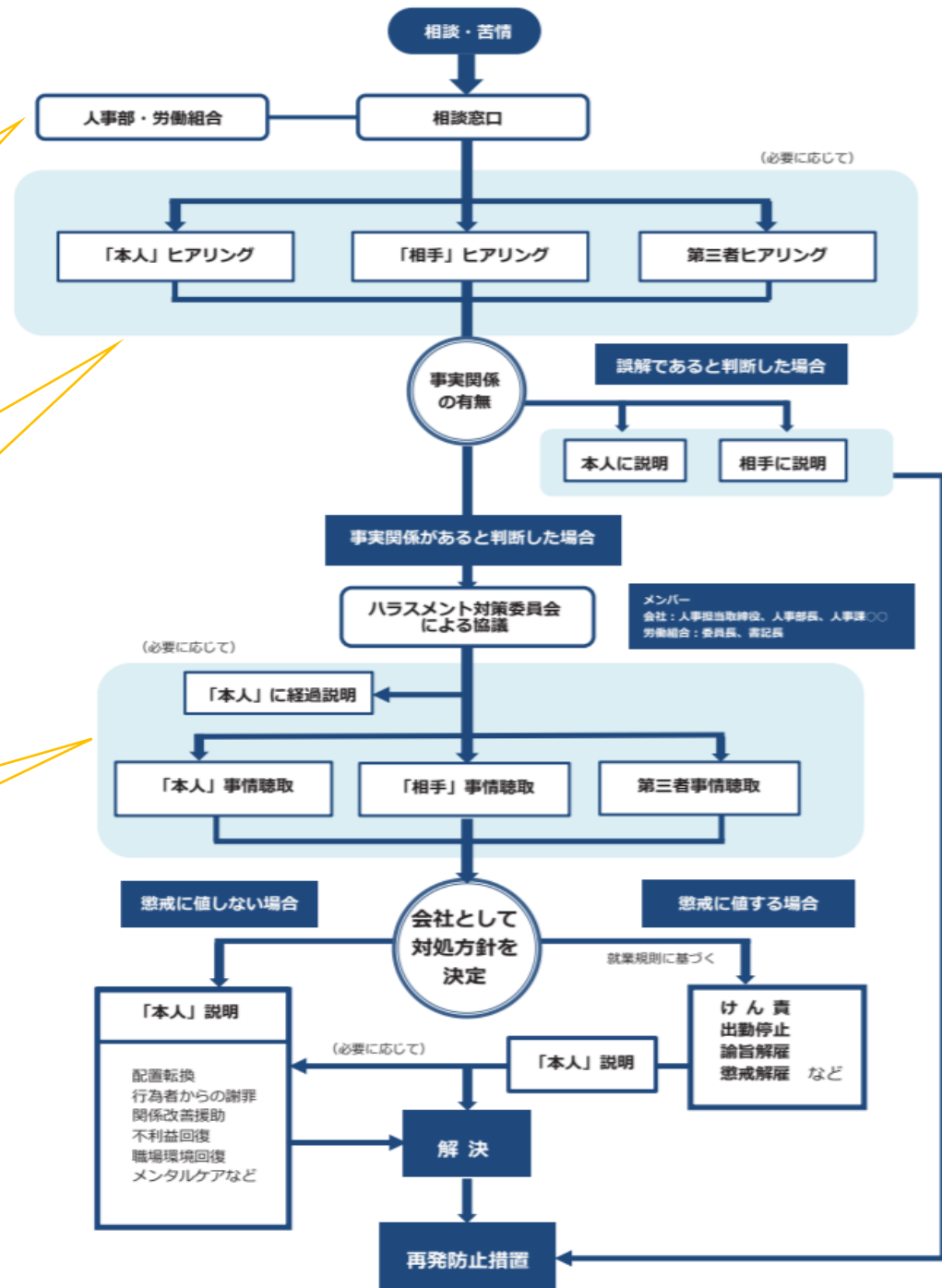
ハラスメントに関する申告があった際の対応フロー

迅速・公平・プライバシー厳守

相談をきく

調査をする

公正な処置をする



相談体制の留意点

- ① 相談しやすい時間や場所の確保
- ② プライバシーへの配慮
- ③ 窓口の社内周知
- ④ 医療機関や専門家との連携

相談担当者の留意点

- ① ハラスメントやカウンセリング手法に対する知識を持つ
- ② できる限り複数名で対応
- ③ 担当者の中に女性も入れる
- ④ 判断権者ではないことを意識する

聴き取りの基本　－傾聴

- ① 話をさせて、それを聴く　　△こちらからの質問に答えてもらう
- ② 時系列での事実の聴き取り　　cf.単なる不平不満との鑑別
- ③ 相談者を責めない　　△「なぜ」質問
- ④ 原則として1回につき1時間以内
- ⑤ 相談後の処置　－説明，注意，本格調査

調査の要点

- ① 調査担当者の公平性確保
- ② 調査の流れ
 - (1) 被害申告者からの聴取
 - (2) 調査・告知範囲の確認
 - (3) 周辺者からの聴取
 - (4) 行為者からの聴取

調査の要点

- ③ 事実認定の視点
 - (a) 客観的証拠・状況との整合性
 - (b) 供述内容の一貫性
 - (c) 供述態度の自然性
 - (d) 普段の言動などを検討

- ④ 記録として作成・保存

客観的状況との整合性に関する注意点

①強姦神話 - 「本当に嫌なら抵抗できたはずだ」は誤り

秋田県立農業短大事件（仙台高秋田支判平10年12月10日）

- ・大学の女性研究員が、上司である男性教授とともに出張先のホテルに宿泊していたところ、自室を訪ねてきた教授から突然ベッドに押し倒される等の強制わいせつ行為を受けたとして訴えたケース
- ・一審判決は、強制わいせつ行為に対する女性研究員の対応等について不自然な点があるとして主張排斥
- ・二審判決は、「性的被害者の行動パターンを一義的に経験則化し、それに合致しない行動が架空のものであるとして排斥することは」できないとし、「被控訴人が控訴人の職場の上司であり、仕事を続ける限り、今後も日常的に被控訴人とつきあって行かねばならないことや、被害を公にし難いのが性的な被害の特色であることに照らせば、控訴人が、強制わいせつ行為を受けたものの、ことを荒立てずにその場を取り繕う方向で行動し、第三者に悟られないよう行動することも」十分あり得るとした。

②恋愛の抗弁 - 「相手が誘ってきた」は眉唾

東北大学セクシャルハラスメント事件（仙台地判平成11年5月24日）

- ・大学の元助手の女性が、大学院博士課程在学中、指導担当教官であった助教授から、継続的に性的接触や性関係を強要される等のセクシャルハラスメントを受けたとして訴えたケース
- ・助教授は、性的関係を認めたものの、あくまで原告の自由な意思に基づく恋愛関係の中でのことと反論
- ・判決は、助教授は教育上の支配従属関係を背景として、「原告が指導を放棄されることを恐れて強い拒絶ができないことに乗じて」行った行為であると指摘して、行為をエスカレートさせ、「原告の性的自由を侵害した」と判示

処置対応の留意点

- ① 人事上の措置（援助，関係回復措置，配置転換など）
- ② 懲戒処分 → 比例原則，先例性に注意
- ③ 真偽不明の場合の対応
 - ・ 対応は1か月程度が目安
 - ・ 申告事実が「認定できる」なのか，「あったかどうか認定できない」なのか，「なかったと認定できる」なのか

最後に

リスクとして大きい



予防と事後対応の適正化を