

1 セクハラとパワハラ比較

	パワハラ	セクハラ
起源	2001年 クオレシーキューブ岡田康子	1970年代アメリカの 女性雑誌
普及化(日本)	2000年代を通じてマスコミ 等取り上げられながら	1989年 流行語大賞 福岡事件(判決1992年)
法律上の定義	長い間なし ようやく労働施策総合推進法 2019年5月	男女雇用機会均等法 1999年4月
最高裁判例	まだほとんどなし	多数の実績あり
判断(認定)	必ずしも被害者の主観のみ では認定されない	被害者の主観で 認定されうる
相談件数(行政)	82,797件(2018年度) 年々増加の一途	7,639件(2018年度)

2 セクハラの対象拡大(法律上)

法律化	時期	対象
男女雇用機会均等法	1999年4月	男性→女性 へ
「事業主の措置義務化」と同時に対象拡大	2007年4月	女性→男性 へ
ほぼ同時期に	2007年4月～	男性→男性 へ 女性→女性 へ
さらに拡大	2014年7月	?

※むかしは「性的嫌がらせ」という呼称

3 セクハラ: 法律の定義

男女雇用機会均等法 第11条第1項

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

①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

②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の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。

4 セクハラとは

▶ 「職場」における「労働者」の意に反する「性的な言動」で、それに対する反応によって仕事を遂行する上で、

①一定の不利益を与えたり

②就業環境を悪化させること を指す

①一定の不利益を与えたり＝「対価型セクハラ」

⇒ 解雇・降格・減給等の不利益

②就業環境を悪化させること＝「環境型セクハラ」

⇒ 職場環境が不快→能力の発揮に重大な悪影響

5 「セクハラ」になるかどうかの判断

- ▶ 「平均的な人(労働者)の感じ方」次第で決まる
- ▶ 女性が被害者→平均的な女性被害者の感じ方
- ▶ 男性が被害者→平均的な男性被害者の感じ方
- ▶ ※「相手の意に反するもの」であったのか(対価型)
- ▶ ※「就業環境を悪化させるもの」であったのか(環境型)
- ▶ 職場は継続的人間関係が前提、人間関係を円滑に・・から、望んでない不快な言動でも、「意に反する」との「明確な意思表示」がないことが多い
- ▶ 一見相手が応じているように思えても、セクハラに該当することがあるという認識を持つことが重要
- ▶ 自分の娘(息子)や妻(夫が同じことをされても平気かどうか

6 パワハラのカッチアップ(追いつき)

(セクハラに追いつかせようとする国の施策)

施策	時期	内容等
職場いじめ・嫌がらせ問題 円卓会議	2012年1月	定義統一化の試みと 典型例提示
「職場のパワーハラスメント」防止対策検討会議	2018年3月	パワーハラスメントの 6類型の整理
<u>労働施策総合推進法</u> (パワハラ規制法)	2019年 2020年6月から大企業 2022年4月から中小企業 が防止策対象	企業に相談窓口設置 などの防止策を義務 付
女性活躍・ハラスメント規 制法 (パワハラ防止法)	2020年6月	パワハラを6類型を明 示。企業の義務として 就業規則などで明示

2001年以前は、「職場いじめ」という呼称など

7 パワハラ定義：構成する3つの要素

1 **職場**の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**をいう(2012年:円卓会議)



2 **職場**において行われる**優越的な関係**を背景とした**言動**であつて、**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もの**(2019年:労働施策総合推進法)

8 3つの構成要素の解説

▶ 「職場」・・・の範囲

- 労働者が業務を遂行する場所・・・すべて
 - 通常就業している場所以外も含む
例：取引先の事務所、打ち合わせをする飲食店等
 - 例：就業時間外の宴会、休日の連絡等

▶ 「職場内の優位性」・「優越的な関係」

- 相手に対して**実質的に影響力のある者**
- 同僚でも、キャリアや技能に差があるような場合
- 雇用形態の違い

▶ 「業務上の適正な範囲」

▶ 「業務に必要なかつ相当な範囲を超えた」

- 業務上必要な指導を、相当性を欠くとは言えない範囲内（表現、回数、態様等）で行うものは、**相手がどう受け止めるかに関わらず**パワーハラスメントには**該当しない**。

9 パワハラが顕在化してきた背景

1 経営環境・職場環境の変化

業績・成績重視の風潮 業務量過多 職場に余裕がない
忙しく管理職も指導にくい状況

職場の多様化→正社員・契約社員・パート・派遣・・・等

2 労働者・従業員側の変化

労働市場の流動化 従来よりも主張の風潮
若者のストレス耐性低下 価値観の多様化

3 社会的認知度の向上

セクハラ防止の措置義務→ハラスメント全体の認識高まり
→パワハラも類型化・法律化、苦情申し立てやすくなった

10-1 パワハラの行為類型

表2 パワーハラスメントの行為類型

行為類型	具体的行為	例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none">✓ 足でけられる。(女性、50歳以上)✓ 胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火のついたタバコを投げる。(男性、40歳代)✓ 頭をこづかれた。(男性、50歳以上)
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none">✓ 皆の前で大声で叱責。物をなげつけられる。ミスをみんなの前で大声で言われる。(女性、30歳代)✓ 「お前何しに会社来てんの？帰れ」と言われた。(男性、20歳代)✓ 同僚の前で無能扱いする言葉を受けた。(男性、50歳以上)
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none">✓ 挨拶しても無視され、会話をしてくれなくなった。(女性、30歳代)✓ 報告した業務への返答がない。部署の食事会に誘われない。(女性、30歳代)✓ 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた。(男性、50歳以上)

10-2 パワハラの行為類型

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	<ul style="list-style-type: none">✓ 終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける。 (女性、40歳代)✓ 一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。(男性、20歳代)✓ 休日出勤しても終わらない業務の強要。(男性、30歳代)
5. 過小な要求	業務上の合理性がなく、能力や 経験とかけ離れた程度の低い 仕事を命じる、仕事を与えない	<ul style="list-style-type: none">✓ 一度失敗しただけで、その業務はしばらく しなくてよいと言われた。(女性、20歳代)✓ 営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以 上に強要される。(男性、40歳代)✓ 草むしり。(男性、50歳以上)
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	<ul style="list-style-type: none">✓ 交際相手の有無について聞かれ、過度に結 婚を推奨された。(女性、30歳代)✓ 個人の宗教を、皆の前で言われ、否定、悪 口を言われた。(女性、50歳以上)✓ 休みの理由を根掘り葉掘り聞く。(男性、40 歳代)

※例については、「平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」中、「過去3年間にパワハラを受けたことがある」と回答したものから抜粋。

11 パワーハラスメントに該当しないもの

○業務遂行上必要な指示、命令や正当な注意・叱責
相当性を欠くとは言えない範囲内(表現、回数、態様等)

○正当な教育指導・○正当な評価、処遇

相手がどう受け止めようとも、パワーハラスメントに
該当しない！

※2019年法改正時に該当しない例としては

「社会的ルールを欠いた言動を再三注意しても改善されないと一定程度強く
注意」「新卒者の育成のため短期間集中的に別室で教育」などをもちこんだ

12該当9るのかのクレーションとっ判 断？

●判断のポイント

①指導、指示の関連性や必要性

→ 「気に食わないから」だけの発言はNG

②言動の内容

→ 言葉自体が程度を超えていないか（人格を否定する発言ではないか）、
回数はどうか

③言動の態様

→ 言い方が威圧的・陰湿的ではないか（大声で怒鳴る・陰で誹謗中傷する）

④発言の場

→ 発言の場に配慮はあったか（他にも社員がいる場での発言ではないか）

⑤職場環境

→ 普段の職場環境に配慮があったか
（声をあげることの出来ない環境になっていなかったか）

●上司がその部下が特に「**繊細**」であることを知っているか否か

●会社としての「該当する・させる基準」を話し合っていくこと

13 パワハラ: 法的責任(加害者)

刑事責任

傷害(刑法204条) 暴行(208条) 脅迫(222条)
名誉毀損(230条) 侮辱(231条) 強要(223条)

民事責任 = 損害賠償

民法

(不法行為による損害賠償) 709条

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

14 パワハラ:法的責任:企業

民事責任 = 損害賠償

民法

(不法行為による損害賠償) 709条

※使用者責任も 715条

(債務不履行による損害賠償) 415条

※安全配慮義務 労働契約法

15 セクハラ: 法的責任

- ▶ 加害者の民事上の責任

 - 「不法行為責任」(民709条) → 損害賠償請求

- ▶ 加害者の刑事上の責任

 - 強制わいせつ罪、傷害罪、暴行罪、名誉棄損罪、侮辱罪、強姦罪、迷惑防止条例、軽犯罪法等

- ▶ 企業の民事上の責任

 - 「不法行為責任」 使用者責任 → 損害賠償請求

 - 「債務不履行責任」 職場環境配慮義務

 - 損害賠償請求

 - 男女雇用機会均等法上は → 企業名公表・過料