

セクハラ・パワハラ - 会社での注意点

全日電材連



丸岡古城まつり (7ページ参照)

「セクハラ・パワハラ」会社での注意点

執筆者 SRアップ21東京所属 / 社会保険労務士 川崎 秀明

セクシュアル・ハラスメントとは、一般に「職場での相手の意に反する不快な性的言動」と認知されています。ところが、「相手の意に反する」「不快な性的言動」といっても、多分に抽象的な言葉であって、この言葉についての理解は、さまざまなようです。しかし、さまざまな解釈、理解のし方がされている、というだけでは混乱するだけですし、問題が上手く解決することはありません。少なくとも、被害者にとって「不快」な性的言動が、セクシュアル・ハラスメントそのものであって、それがセクシュアル・ハラスメントかどうかを決めるのは被害者側である、という基本的認識が必要なのではないでしょうか。この点について、人事院規則10-10に関する指針「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項について」は、「基本的な心構え」として「性に関する言動に対する受けとめ方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かについては、相手の判断が重要であること」と述べています。一方、均等法の解釈指針（通達）は、「平均的な労働者の感じ方」を基準として示しており、基準には、客観性が必要だとしても、「平均的」な感じ方という基準を被害者以外の者がそのまま自由に解釈してしまうことのないよう注意したいものです。もともと、セクシュアル・ハラスメントは、職場において優越的な地位にある者がその地位を利用、濫用して行う性的言動であって、被害者は決して対等な立場にはないことから、拒絶や抗議の意思をはっきりと明示することが困難であると考えれば、「平均的な労働者の感じ方」という判断基準を重要視する必要はないと思えます。

次にセクシュアル・ハラスメントを考える上で重要なのは、セクシュアル・ハラスメントには「許されるもの」はない、という認識を持つことです。そういう理解が足りないと、

犯罪行為となる性的言動 モラルや価値規範に反し、違法とされる行為（民法上の不法行為） 望ましくはないが とまではいえない行為のうち、 の大部分の行為が放置される危険性を孕んでしまうからです。均等法の示す「対価型セクシュアル・ハラスメント」「環境型セクシュアル・ハラスメント」の典型例だけがセクシュアル・ハラスメントなのではなく、女性だけにお茶くみをさせたり、カラオケでのデュエット、宴席でのお酌、チークダンスを強要したりするなどの行為は、すべて「相手の意に反する不快な性的言動」として「許されるもの」ではないと理解する必要があります。

また、近時、職場のいじめ、パワハラが注目されるようになりましたが、いじめとは、社会学的には「同一集団内で優位にある者が、自分より劣位にある者に対して、主観、客観にかかわらず一方的・継続的に、身体的・精神的・社会的苦痛を与えること」とされて

います。とすると、職場内でのいじめの典型がセクシュアル・ハラスメントであるということができ、いわゆる「ジェンダーハラスメント」と呼ばれる言動のうち、「女の子」「おばさん」という呼び方をしたり、先に述べたような、女性だけにお茶くみをさせたり、カラオケでのデュエット、宴席でのお酌、チークダンスを強要したりするなどの言動は、セクシュアル・ハラスメントと捉えることも可能ですが、むしろ、職場のいじめ、パワハラ的事案として捉えることができるのかも知れません。実際の裁判例でも、セクシュアル・ハラスメントというより、むしろ、職場のいじめ、パワハラと捉えたほうが良いと思われるもの（日本初のセクハラ裁判といわれる福岡セクハラ事件＝福岡地判平4・4・16）や、セクハラから職場のいじめ、パワハラに転化したと考えられるもの（兵庫セクハラ国立病院事件＝神戸地判平9・7・29）など多数挙げるすることができます。つまり、職場のいじめ、パワハラについても、先に述べたように、「被害者」の主観的判断を重視するという基本的立場はそのまま当てはまるということです。事業主が女性労働者に性的な関係を要求したが、拒否されたため、解雇したなどの典型的なセクハラ事案の他にも、他の部下のいる前で、怒鳴りつけたり、特定の部下だけをことさら無視したり、無理な仕事を押し付けて精神的に追い詰めたりする行為、あるいは飲酒強要（いわゆるアルコール・ハラスメント）行為など、実に多くのパワハラとみられる行為が存在することに気がつきます。

（参考）

人事院規則10 - 10 指針より抜粋

< 基本的な心構え >

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 1、 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。
 - （1） 親しさを表すつもりの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - （2） 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - （3） この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
 - （4） 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- 2、 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- 3、 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限

らないことを十分認識する必要がある。

- 4、 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意をするのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

- 5、 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

(参考)

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)より抜粋

(1) <対価型セクシュアル・ハラスメント>

対価型セクシュアル・ハラスメントとは、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、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

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

出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること

営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること

(2) <環境型セクシュアル・ハラスメント>

環境型セクシュアル・ハラスメントとは、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より労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

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

同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと

労働者が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと

[法的責任と対応]

職場において、ハラスメントが行われた場合、その程度によっては法的責任が問われることがあります。大別すると、

- (1) 当該個人の刑事責任が問われる
- (2) 当該個人が会社の秩序違反として懲戒処分の対象とされる
- (3) 当該個人もしくは使用者の民事責任（不法行為もしくは契約責任）が問われる（労災を含む）

と三つに分類することができます。(1) は、名誉棄損・暴行・傷害・脅迫・強姦・侮辱・公然わいせつ・わいせつ物陳列等の刑罰として処罰されることになる訳ですが(3) では加害者個人の法的責任追及手段として民事訴訟により、不法行為による損害賠償請求（民法第709条）精神的損害による慰謝料請求（民法第710条）また事業主には法人の不法行為による損害賠償請求、債務不履行による損害賠償請求（民法第415条）、使用者責任に基づく損害賠償請求（民法第715条）などがなされます。

ここでは、(2) についてもう少し詳しく見てみたいと思います。

< 職場のいじめと懲戒処分 >

企業の構成員が他の構成員等にいじめ行為を行い、それによって被害者の人格的利益や職場秩序を侵害した場合、職場秩序違反等として懲戒もしくは契約上の義務違反を問われることとなります（民法第623条、1条2項、労働基準法第2条2項等）。具体的には、労働者は職場秩序遵守義務を負い、一方、使用者は、職場環境保持義務を負っているのであって、前者を根拠として使用者は、非違行為の是正、防止を目的に懲戒処分を成し得、また、後者を根拠に職場内でのいじめ等を服務規律で禁止、防止するとともに、万が一、非違行為があった場合は、是正措置を講ずべき義務を負い、当該責務に基づき服務規律違反を理由に懲戒処分を成し得ると考えられています。判例は、国労札幌運転区事件（最三小判昭54・10・30）において「企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素およびその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的・合目的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序の下にその活動を行うものであって、企業は、その構成員に対してこれに服することを求めうるべく、その一環として、職場環境を適正良好に保持し規律ある業務の運営態勢を確保するため、（中略）一般的に規則をもって定め、又は具体的に指示・命令することができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱す者として、当該行為者に対し、その行為の中止、

原状回復等必要な指示、命令を発し、又は規則の定めるところに従い制裁を課することができる」と述べています。具体的にいうと、職場においては使用者の業務命令や従業員の業務提供が円滑・画一的に処理されるよう就業規則が制定され（労基法第89条）いじめを行った加害者はこれを根拠に懲戒処分が付されたり、契約違反を理由に解雇等の対象にされることになる訳です。

<セクハラと懲戒処分>

セクハラが従業員間の不法行為の問題であって、かつ、私的な範囲の行為に留まっている限りにおいては、一見、使用者が介入すべき問題ではないように見えます。しかしながら、労働者は従業員としての身分、地位を保持していることからセクハラが会社施設内、労働時間内に行われたという場合はもちろんのこと、仮にそれ以外の場所と時間外に行われた場合であっても、信義則上、労働者は使用者に不測の損害を与えてはならないのが労働契約上の義務であるため、この義務違反として労働者は、懲戒処分の対象とされることがあります。つまり、職務に関連していた場合や企業の名誉・信用が毀損された場合等です。ちなみに、人事院では、「懲戒処分の指針について」の一部改正を行いセクシュアル・ハラースメントに関する標準例を追加しています。

暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつ行為をした職員は、免職又は停職とする。

相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。

この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは当該職員は免職又は停職とする。

相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

いずれにしても企業は、就業規則への制裁に関する内容の記載、詳細な懲戒規定の整備、セクハラ防止規定の作成等に取り組まなければなりません。

[いじめ防止義務]

使用者は、雇用契約関係にある従業員に対して、職場環境配慮義務があり、その内容の一つとして、いじめ防止義務を負っています。

(1) 事前措置義務

労働協約・労使協定・就業規則等によるいじめ防止規定を整備することであり、具体的に

は、「実体的規定」「手続的規定」の整備が要請されます。

「実体的規定」の整備

- ・社内報、パンフレット等の配布・掲示
- ・就業規則への規定
- ・研修、講習等の実施

「手続的規定」の整備

- ・相談・苦情に対する担当者の配置
- ・苦情処理制度
- ・人事部門との連携
- ・マニュアルに基づく対応

(2) 施設整備義務

施設整備義務

身体安全確保義務

(3) 事後措置義務

調査義務

被害拡大回避義務

再発防止義務

被害回復義務

(4) 労災補償

[均等法上のセクハラ防止対策]

具体的に義務づけられている措置内容は以下のとおりです。

- (1) 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、周知・啓発すること。
- (2) 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に規定し、周知・啓発すること。
- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 窓口担当者は、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。
- (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は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと。
- (7) 再発防止に向けた措置を講ずること。
- (8) 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。

- (9) 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取扱いを行うてはならない旨を定め、周知すること。

[実際にセクハラが起こってしまったとき]

セクハラが発生した（労働者から相談があった）場合には、迅速かつ適切な対応が必要となります。対応を誤ると、被害の拡大や再発を招く結果となったり、問題をこじらせて訴訟に発展したりする場合もあり、そうなるからでは、企業のイメージダウン、信用失墜は免れません。迅速かつ適切な対応を行うためには、あらかじめ以下の点に注意して担当部署や対応手順を決めておく必要があります。

< 事実確認 >

- (1) 被害者、加害者双方の主張を公平に聴取するとともに、必要に応じて同僚等、第三者からの事情聴取も行いましょう。
- (2) 公平な判断が下せるよう聴取者は二人以上とし、被害者が女性の場合には被害女性が話しやすい雰囲気をつくるため聴取者に女性を加えること。
- (3) 問題解決後も考慮して双方のプライバシーを尊重し、知り得た情報は絶対に外部に漏らさないようにしましょう。

< 事実に基づく適正な対応 >

- (1) 被害の継続・拡大を防ぐため、届け出があったら直ちに事実確認につとめること。明らかに放置できない事案の場合は、行為者に対してその言動が女性の就業環境を害する行為であることを伝え、再発の防止に努めましょう。
- (2) ケースによっては、配置転換、担当業務の変更等、直接の接触がないようにしましょう。
- (3) 被害者が労働条件等で不利益を受けていることが明らかとなった場合は、その回復を図りましょう。
- (4) 被害者の精神的ダメージが大きくメンタルヘルスケアが必要と判断される場合は、専門家の指示に基づいた適切な対応を心掛けること。
- (5) 企業の真摯な姿勢を理解させ、安心して業務に専念できるよう心掛けましょう。
- (6) セクハラを行った従業員に対しては、セクハラの程度に応じ、他の懲戒理由との均衡を考慮しつつ、公正な懲戒処分を行う必要があります。温情的な処分の結果、問題が再発した場合は、企業責任が厳しく問われます。恣意的な処分もあってはならないことです。

[ハラスメントとメンタルヘルス]

セクシャルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定基準（基労補発1201001号）は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合でも、それ自体によってあるいはその後の会社の対応などによって、起こった障害に対して労災が認定され得るという見解が示されたものです（2007年12月1日通達）。「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」にあてはめて考えるセクシュアル・ハラスメントの概念、内容、判断指針による評価に際しての留意点についてまとめられていますが、本通達が出されるまで、セクシュアル・ハラスメントが労災として認められるケースは極めて少なかったと聞いています。「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」において、セクシュアル・ハラスメントも、業務上、心理的負荷を招く具体的出来事の一つとして挙げられていたのですが、実際には、業務上の行為には当たらないと判断されることがほとんどだったということです。本通知では、心理的負荷が極度のものについては、その出来事自体を評価して、業務上か業務外かを判断するとし、それ以外のものについては、雇用者のセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の義務、すなわち、セクシュアル・ハラスメント防止に関する対応方針の明確化や、その周知・啓発、相談・苦情への対応、セクシュアル・ハラスメントが起こってしまった事後の対応（迅速・適切だったか）等を出来事自体と併せ総合的に評価し、心理的負荷の強度を決定するとしています。セクハラ行為は、精神医学上、躁鬱病や薬物依存症、アルコール依存症、パニック障害などの精神疾患の引き金となる可能性が高いとされています。また、パワハラについての調査ですが、パワハラは企業にどんな損失をもたらすか、という問いに対して、「社員の心の健康を害する」という答えが一番多かった（中央労働災害防止協会）ということも注目に値します。

なお、その後、判断指針における具体的出来事に対する心理的負荷の強度の評価において、上司の「いじめ」については、必ずしも統一的な取り扱いとなっていなかったことから、『上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について』（平20.2.6基労補発第0206001号）が発出され、また平成21年4月6日には『心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の一部改正について』（平21.4.6基労第0406001号）において、判断指針別表1及び別表2について、具体的出来事の追加または修正等の改正がなされ、併せて判断指針本文についても必要な修正がなされています。

職場のメンタルヘルス対策には、一般的に、一次予防、二次予防、三次予防があると言われています。一次予防とは、メンタルヘルス不全者を出さない取り組みをいい、メンタルヘルスを悪化させる要因を取り除くことと労働安全衛生教育を行うことから成り立ちます。具体的には、人間関係を円滑にし、職場における人権侵害、つまりセクハラやパワハラのない職場環境を構築すること、長時間労働・加重労働をなくすため勤怠の管理を適正に行

うことが先ず大切になります。また、解雇や強引なリストラ等もメンタルヘルスに直接的な影響を与える要因であることは認識しておきましょう。次に安全衛生教育面では、安全衛生教育の中にメンタルヘルスの問題を取り入れて啓蒙を行い、教育を通じて、心の病は、誰もが罹患する可能性があること、また適切な対応・治療をすれば治癒するものであることを理解してもらうことが大切です。二次予防では、早期発見と早期治療が重要とされています。早期発見の場面では、直接の上司が部下の異変に最も早く気付くことができる立場にあることから、その対応の適否がポイントになりそうです。上司が傾聴的な姿勢で接することによりうつ病にまで進まずに済む場合もあるといえます。

次に、メンタルヘルスに変調をきたしてしまった場合（休職を経て職場復帰するまで）の企業の対応についてまとめてみます。

まず、連携・連絡体制の整備です。

会社の窓口は、直属の上司、総務部門等に一本化する。もちろん、産業医・産業保健スタッフ等も連携して窓口の一翼を担う。

定期的に本人（家族）、主治医と三者面談を行う（本人の了解を得た上で）。

求職の診断書が出た時に最初の面談をし、今後の見通しを得、また支援の方法について話し合う。

定期的に本人と情報交換を行う（本人の仕事と直接関係のない職場情報がよい）。できるだけ強要は避ける。メール利用もよい。

復帰のめどが見えてきたら、復帰のタイミング等を面談で明確にする。

さて、本格的な職場復帰を果たす前にはいわゆる、リハビリ出勤を考慮する必要があります。うつ病や適応障害などのメンタルヘルス不全で休職している場合は、職場復帰の前に、本当に社会生活を送ることができるか、社会復帰を試みなくてはなりません。復職して仕事を再開するということは、それ自体大きなストレスであるはずですから、職場復帰しても症状が再発・再燃、再休職ということはどうしても避けなければなりません。そして、復職にあたっては、主治医の復職診断書、本人の復職に対する意欲を前提に、出勤時刻に出勤ができるか、終業時間までの勤務が可能か、体力や意欲を総合的に判断して会社は、決定をしなくてはならないのです。

こうして、復職を果しても未だこれで終わりではありません。復職後の企業の対応ポイントをまとめてみます。

受診の機会を保障すること

すぐには残業をさせないこと

定期的にサポートする（休職中に窓口となったチームで）、業務の変更、就業時間の変更等も考慮する。

過度に気を遣ったり、叱咤激励をしたりしないこと。

メンタルヘルス対策における三次予防というのは、職場復帰を円滑に実現し、再発を防止することを指します。上記のポイントを中心に、本人が、安心して仕事を続けられる職場

環境を作り上げることが最大の予防になるということです。企業としては、休職制度の整備、見直し等にこの際取り組んで欲しいと思います(リハビリ勤務規定等の作成を含めて)。以上の対策は、決して企業に非があってメンタルヘルス不全に陥った労働者を念頭に考えたものではありません。これが、上司や同僚によるハラスメントで心の病を負ったものだとしたら、企業の責任義務はどれほどのものになるのでしょうか。セクハラ・パワハラは、どの企業でも起こり得る問題であり、それによりメンタル面で不調をきたす労働者が出ることも少なくないことです。全社をあげてセクハラ・パワハラを認めない企業風土づくりに取り組みたいものです。