

職場におけるハラスメント対策について

昨今、官公庁や地方自治体、スポーツ界等においてハラスメント問題が多発しており、社会の大きな関心を集めている。都道府県労働局に寄せられる男女雇用機会均等法に係る相談件数は、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多くなっており¹、また、厚生労働省に寄せられた民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てにおいて、「いじめ、嫌がらせ」が最も多くなっている²。ハラスメントが大きな社会問題となる中で、ハラスメントに対する個人の意識が高まってきた結果、これまで表に出てこなかった問題が顕在化したとも言える。本稿では、職場におけるハラスメント対策に係る法規制等の内容と動向及び企業が留意すべき点についてまとめる。

1. 妊娠・出産等に関するハラスメント

妊娠・出産等に関するハラスメントとは、従業員の妊娠・出産、及び育児休業・介護休業等の利用に対するハラスメントであり、男女雇用機会均等法³及び育児・介護休業法⁴によって規定されている。厚生労働省の定義では「職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されること」となっており、妊娠・出産等に伴う産前産後休業、育児休業、介護休業、短時間勤務制度の利用等に対して、嫌がらせを行ったり、解雇や降格等の不利益な取扱いを行う「制度等の利用への嫌がらせ型」と、妊娠中の女性労働者等に対して、嫌がらせを行ったり、解雇等の不利益な取扱いを行う「状態への嫌がらせ型」がある（表1）。

以前から、妊娠・出産、育児休業の取得等を理由として、職場の上司等が解雇や降格等の不利益な取扱いを行う「行為」は禁止されていたが、関連法の改正により、2017年1月1日からはこれに加え、事業主に対して、上司及び同僚からのハラスメント行為が発生しないように、「防止措置」を講じることが義務付けられている。具体的には、厚生労働省の指針⁵により、（1）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、（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）職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、（4）職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置、（5）併せて講ずべき措置（プライバシーの保護等）を行うことが規定されている。

¹ 厚生労働省 「平成 29 年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」による

² 厚生労働省 「平成 29 年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」による

³ 男女雇用機会均等法 第 9 条第 3 項、第 11 条の 2

⁴ 育児・介護休業法 第 10 条、第 25 条等

⁵ 事業主が職場における妊娠、出産等に関する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 28 年厚生労働省告示第 312 号）子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

表1 妊娠・出産等に関するハラスメントの内容と発言例

類型	ハラスメントの対象者	行為者となり得る者	ハラスメントに該当する発言例
(1) 制度等の利用への嫌がらせ型	解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	・ 妊娠・出産に関する制度を利用する(利用しようとする)女性労働者 ・ 育児・介護に関する制度を利用する(利用しようとする)男女労働者	上司 ・ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。 ・ 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
	制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの	・ 妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者 ・ 育児・介護に関する制度を利用した男女労働者	上司・同僚 ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。 ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
	制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	・ 妊娠・出産に関する制度を利用した女性労働者 ・ 育児・介護に関する制度を利用した男女労働者	上司・同僚 ・ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に、たいした仕事はさせられない」と何度も言い、雑務のみさせられる状況となっており、就業にあたって支障が生じている。 ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と何度も言い、就業にあたって支障が生じる状況となっている。
(2) 状態への嫌がらせ型	解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの	・ 妊娠・出産した女性労働者	上司 ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
	妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの	・ 妊娠・出産した女性労働者	上司・同僚 ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と何度も言い、仕事をさせない状況となっており、就業にあたって支障が生じる状況となっている。 ・ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と何度も言い、就業にあたって支障が生じる状況となっている。

出典：厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」をもとに弊社作成

2. セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメント（以降、「セクハラ」という。）とは、厚生労働省では「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」と定義しており（図1）、男女雇用機会均等法によって、事業主に対して防止措置が義務付けられている。職場におけるセクハラは、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得るものであり、男女ともに加害者にも被害者にもなり得る。また、従前から、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれていたが、2017年1月1日より、被害を受けた者の性的指向（恋

愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向)又は性自認(自己の性別についての認識)にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当することが指針に明記され、LGBT⁶等の性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)への性的な嫌がらせも対象となっている。

図1 職場におけるセクシュアルハラスメント

「職場」とは・・

労働者が通常働いている場所以外にも、客先や出張先、職務の延長と考えられるような宴会等も含まれる。
(例) 取引先との会食の場所、顧客の自宅業務で使用する車中、取材先全員参加の忘年会 等

「性的な言動」とは・・

性的な内容の発言や性的な行動のこと

○性的な内容の発言の例
性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流すこと、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

○性的な行動の例
性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

「労働者」とは・・

正社員だけでなく、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者のこと。
派遣労働者については、派遣元事業者のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に取り扱いが必要がある。

セクシュアルハラスメントの内容

類型	概要	典型例
対価型セクシュアルハラスメント	労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、その労働者を解雇すること。 ・ 出張中の車内において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換すること。 ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者の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、その労働者を降格すること。
環境型セクシュアルハラスメント	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など、その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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その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、その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、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

出典：厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」をもとに弊社作成

⁶ Lesbian (レズビアン、女性同性愛者) Gay (ゲイ、男性同性愛者) Bisexual (バイセクシュアル、両性愛者) Transgender (トランスジェンダー、性別越境者)の頭文字をとったもので、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の総称のひとつ。

職場におけるセクハラ対策については、官公庁等で発生したセクハラ事案を受けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」⁷が取りまとめられ、2018年6月12日、内閣に設置された「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された。企業に関連する部分では、事業主に対して、セクハラ防止に係る法令等についての周知徹底が図られるほか、セクハラ防止対策の義務履行について、厚生労働省にて実効性確保の方策が検討されることとなっている。このため、企業においては、セクハラ防止対策として、社内への周知・啓発を図り、未然防止に努めるほか、相談対応の体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応等をしっかり行っていく必要がある。

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、厚生労働省では「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⁸を背景に、業務の適正な範囲⁹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」と定義している。厚生労働省が実施した「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査」¹⁰では、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は32.5%に上り、従業員の約3人に1人はパワーハラスメントを経験しているという結果となった。また、従業員向けの相談窓口において、従業員から最も相談が多いテーマはパワーハラスメントであり、多くの職場において、パワーハラスメントの問題がしばしば発生していることがうかがえる。

職場のパワーハラスメントには6つの行為類型がある(表2)。これらの行動類型について、優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、業務の適正な範囲を超えて行われること、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること、の3つの要素のいずれも満たすものが職場のパワーハラスメントとなる。なお、6つの行為類型はパワーハラスメントとなるすべての行為を網羅するものではないため、これ以外の行為は問題ないということではない点に留意が必要である。

⁷ https://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/pdf/20180612sekuhara.pdf

⁸ 職場内での優位性には、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など、さまざまな優位性を背景に行われるものが含まれる。

⁹ 個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには該当しない。

¹⁰ 厚生労働省 職場のパワーハラスメントに関する実態調査について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>

表2 職場におけるパワーハラスメントの代表的な行為類型

類型	典型例
身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> 物を投げつけられ、身体に当たった 蹴られたり、殴られたりした いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された
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"> 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
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"> 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
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"> 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる 1人ではできない量の仕事を押しつけられる 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
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)	<ul style="list-style-type: none"> 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される 営業職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	<ul style="list-style-type: none"> 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる 不在時に、机の中を勝手に物色される 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

出典：厚生労働省リーフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」をもとに弊社作成

職場のパワーハラスメントについては、パワーハラスメントが減少していない現状を鑑み、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討するため、厚生労働省において「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が設置された。2018年3月に同検討会により取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」¹¹では、職場のパワーハラスメントを防止するための具体的な対応策として、今後事業主に対して、職場のパワーハラスメント防止等のための措置を行うことを義務付け、違反があった場合には、行政機関による指導等について法律に規定する等を中心に検討を進めることが望ましいとの提言がなされており、今後、関連法規制の動向を注視する必要がある。

4. 終わりに

職場における各種ハラスメントについては、関連法規制の改正・強化等が検討されており、今後、その動向に注視が必要である。社内においてハラスメント行為が発生してしまった場合、人材の流失、周囲のモチベーション低下、企業イメージの失墜、訴訟及び損害賠償等、そのダメージの大きさは計

¹¹ 厚生労働省 報道発表資料「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を公表します（平成30年3月30日） <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>

り知れない。このため、職場のハラスメントをなくしていくためには、企業として、ハラスメントが発生しないような組織づくりを意識し、ハラスメントを許さない方針を明確に示すことが重要である。また、日頃から従業員への周知・啓発を行い、できる限り未然防止に努めるとともに、発生してしまった場合には迅速かつ適切に対応ができるような体制を整備しておくことが求められる。

職場のハラスメントの防止効果を高めるためには、ハラスメントが発生する原因や背景について、従業員も理解を深めることが重要である。例えば、妊娠・出産等に関するハラスメントについては、妊娠中の女性労働者や、育児・介護と仕事を両立している従業員への理解や配慮、関連制度についての理解が不十分であること、セクシュアルハラスメントについては、固定的な性的役割分担意識に基づく言動等が、ハラスメント発生の要因となり得る。このため、どのような行為や発言がハラスメントとなり得るのか、ということを経営者がよく理解するよう、意識啓発を行っていくことが必要である。さらに、従業員が悩みを相談しにくい雰囲気や風通しの悪い環境等も、ハラスメントを生み出す素地となるため、日頃から従業員同士がコミュニケーションをとりやすい職場環境を整えていくことも求められる。従業員一人ひとりが互いを尊重し、コミュニケーションがしっかり取れる職場作りに努めていくことが、ハラスメントのない職場作りのためのポイントとなる。本稿が、貴社における職場のハラスメント対策の一助となれば幸いである。

[2018年9月20日発行]



TOKIO MARINE
NICHIDO

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

To Be a Good Company

製品安全・環境本部 CSR・環境ユニット 主任研究員 坪井 千香子(専門分野:ハラスメント対策、CSR コンサルティング)

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23階

Tel. 03-5288-6582 Fax. 03-5288-6596

<http://www.tokiorisk.co.jp/>