

職場におけるハラスメントについて

弁護士法人R & G横浜法律事務所

弁護士 西 村 将 樹

1 はじめに

いわゆる「ハラスメント（harassment）」とは「悩ますこと、悩み」と訳される英語で、「嫌がらせ、いじめ」の意で用いられる。現代において「ハラスメント」は、既に用語として社会に浸透しているセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント以外にも、その嫌がらせの態様、加害者と被害者の関係性、場面等によって様々なものがあると言われている。

職場におけるハラスメント対策については、第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、職場におけるパワーハラスメントに関する労働者の相談に応じ、適切に対応するための体制の整備等、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられるとともに、セクシュアルハラスメント等の防止にかかる取組の実効性の向上のための改正が行われた。令和4年4月には、同改正法の完全施行により、中小事業主を含む全ての事業主がパワーハラスメントの防止措置義務の対象となり、厚生労働省の総合的ハラスメント防止対策事業等を通じた周知・広報等を通じて、ハラスメント防止に向けた企業・労働者に対するより一層の取組が行われている。

一方で、近年、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為や就職活動中又はインターンシップ中の学生に対するセクハラ等が社会問題化している状況も見られる。

今回の研修では、職場におけるハラスメントに関する状況を概観した上で、ハラスメントの中心であるパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントについて再確認を行い、最後にハラスメントを防止するために必要となる事項について考えることとしたい。

2 近時の状況について

(1) 多様化するハラスメント

- ・ カスタマーハラスメント
 - ・ マタニティハラスメント／パタニティハラスメント
 - ・ ジェンダーハラスメント／ジェンダーフリーハラスメント
 - ・ ケアハラスメント
 - ・ エイジハラスメント
 - ・ ソーシャルハラスメント
 - ・ リモートハラスメント
 - ・ ハラスメントハラスメント
- etc.

(2) 以下の内容は昨年5月17日に厚生労働省から公表された「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」に基づくものである。

●企業におけるハラスメントの発生状況について

- ・過去3年間各ハラスメント（パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラ）の相談件数については、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった。顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」の割合の方が「件数は減少している」より高かった。また、該当件数の傾向としては、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多かったが、それ以外のハラスメントについては「件数は減少している」の方が「件数が増加している」の割合より多かった。
- ・相談件数の多かった業種としては、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメントでは、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」が多い傾向にあった。顧客等からの著しい迷惑行為では、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「不動産業、物品賃貸業」（それぞれ53.9%、46.4%、43.4%）が、就活等セクハラについては、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順に相談があった企業の割合が多かった（それぞれ2.9%、2.1%、1.4%）。

●企業におけるハラスメントに対する取組状況

- ・パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラに対して予防・解決のために実施している取組として、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高く、約7割以上の企業が実施している。次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」の割合が高く、約6割以上の企業が実施している。業種別にみると、いずれのハラスメントにおいても、「金融業、保険業」、「複合サービス業」などで、取組を実施している割合が全般的に他の業種より高かった。
- ・また、顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組について業種別にみると、一般消費者との接触頻度が高い「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」などにおいて、取組を実施している割合が他の業種より高く、また、そうした企業では取組を進める上での課題として「迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい」との回答が他の業種より多かった。
- ・就活等セクハラに関する取組として実施している取組を業種別にみると、「金融業、保険業」、「情報通信業」などでは、各取組の実施割合が他の業種より高かった。

●企業におけるハラスメントに対する取組の効果・課題

- ・予防、解決以外の副次的効果としては「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」(39.1%)の割合が最も高く、「会社への信頼感が高まる」(34.7%)が続いた。
- ・ハラスメントの取組を進める上での課題について、取組を実施している企業では、

「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（59.6%）が最も高く、取組を実施していない企業においては、「特にない」（42.6%）が最も高かった。

● 今後必要なハラスメントに対する取組

今後必要なハラスメント予防・解決のための取組としては、「企業の自主的な取組の促進・支援」（54.7%）が最も高く、次いで「ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制」（36.5%）が高かった。

3 パワーハラスメントについて

（1）職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により以下の3つの要素をすべて満たすものとし、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けている。

① 優越的な関係を背景とした言動であって

※業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

※社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性等）を総合的に考慮する。その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動等業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、職場におけるパワーハラスメントに当たり得る。

③ 労働者の就業環境が害されること

※当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の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を指す。この判断に当たっては「平均的な労働者の感じ方」、すなわち「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当である。なお、言動の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

（2）典型的なパワーハラスメント行為として、身体的な攻撃（暴行・傷害等）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言等）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視等）、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等）、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等）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること等）の6つの行為類型があるとされている。ただし、これらは職場のパワーハラスメントすべてを

網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意が必要である。

(3) パワーハラスメントの問題が発生すると、仮に事業主が加担していない場合であってもその法的責任を問われる可能性がある（セクシュアルハラスメント等でも同様である）。

- ・安全配慮義務違反による債務不履行責任
 - ・権利の濫用等による不法行為責任
 - ・使用者責任としての不法行為責任
- etc.

4 セクシュアルハラスメントについて

(1) 男女雇用機会均等法11条（以下参照）では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けている。

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の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

（以下省略）

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、「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である。男女とも行為者にも被害者にもなり得るし、異性に対するものだけではなく同性に対するものも該当する。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当する。

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、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等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」がある。

①対価型

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等の不利益を受ける場合。

（典型例）

- ・ 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。
- ・ 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、抗議されたためその労働者を降格すること。

②環境型

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場合。

（典型例）

- ・ 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。
- ・ 労働者が抗議を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。

（4）判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たり個別の状況を斟酌する必要がある。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得る。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得る。

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当である。

5 ハラスメントを防止するために特に認識すべき事項について

（1）パワーハラスメントを行う意図はなくても度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導は相手の人格を侵害し、意欲や自信を失わせる可能性があることに留意する必要がある。他方で、パワーハラスメントに該当するかどうかは専ら受け手の主観に左右されるというのではなく客観的な視点によって判断する必要がある。

また、相手と良好な人間関係が構築できているから大丈夫であると思い込んで指導等を行わないこと、パワーハラスメントを訴える者をトラブルメーカー等して扱わずに丁寧な対応を心掛けること、問題の前提となる事実関係は客観的に確定して冷静に評価する必要があること等にもご留意いただきたい。

（2）セクシュアルハラスメントについては、相手から明確な意思表示があるとは限らず、相手から拒否するという意思が表明されていないからといって合意があったと判断しないことが基本となる。

また、親しさを表すつもりであっても相手を不快にさせることはあり得ることなので、この程度のことは相手も許容するだろうという憶測が通用しないと心得るべきであろう。

さらに、職場である以上は他者を性的な関心の対象として見ることに慎重になる必要があるし（職場の人間関係がそのまま持続する場であっても同様である。）、性に関する言動の受け止め方には男女間や個人間で差があるため自分本位ではなく他者を尊重することを基本的な立場としていただきたい。

以上