

## ハラスメント最新事情

～あなたの理解を深めよう～

## ハラスメントとは？

広義：悩ませること、迷惑なこと

概念：他人に対する発言や行動などが、本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることをいう



(目的) 嫌なことは嫌と言える環境を作り出し、NOと言えるようにする

(特徴) ①行為者が無自覚のことが多い ②受け止める側にも個人差がある

## セクハラで浪速区職員を停職

部下の女性にセクハラの区係長停職 無断で動画撮影、LINEで性的メッセージ

大阪市は31日、部下の女性職員に食事の誘いや性的なメッセージを執拗に送信したり、無断で動画撮影をしたりするなどセクハラ行為をしたとして、浪速区に勤務する男性係長(49)を停職3カ月の懲戒処分とした。

区によると、係長は2016年5～11月、無料通信アプリLINE(ライン)を使い、30代の女性職員に食事の誘いや、女性の体形に関するメッセージを送信。勤務中にスマートフォンで20～30回にわたり女性を動画撮影していた。

女性が同年11月に区のセクハラ窓口で相談し発覚。区の調査で、係長は同年4月に別の20代の女性職員にも私的なメッセージや電話を繰り返していたことが分かった。係長は「セクハラの意図はなかったが軽率だった」としている。

「産経新聞」2017年1月31日(火)

## セクハラなどで停職処分 松阪市の課長級男性職員

部下へのセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントがあったとして、三重県松阪市は27日、環境生活部の課長級男性職員(55)を、停職3カ月の懲戒処分にし、主幹級に降格したと発表した。

男性職員は9月から1カ月にわたり、部下の女性職員に10回以上、個人メールを送って交際を迫り、職場で食事誘った。女性が断ると、過度に叱るなどした。課内のほかの職員にも5～12月、「おまえなめてるな」と怒鳴って机をけるなど、パワハラを繰り返したとされる。男性1人が心的ストレスで11月から休職している。

9月末に職員が職員課に訴えて発覚した。男性職員は「パワハラ、セクハラの意図はない」としており、上司の部長から注意しても改まらなかった。

会見した竹上真人市長は「非常に遺憾。人として許せない。ハラスメントを生む職場環境になっていたことは反省している」と話した。監督不行き届きで、竹上市長は10分の1の減給、副市長2人は20分の1の減給(各1カ月)、部長は戒告処分とした。28日に管理職を対象に緊急の再発防止研修をする。

2016年12月27日(火)23時19分 中日新聞

CHUNICHI Web

## 部下に「ぶっとばすぞ」 部長をパワーハラで停職

神奈川県厚木市は28日、部下に対して「ぶっとばすぞ」と暴言を吐くなどのパワーハラスメントがあったとして、市の男性部長(58)を同日付で停職2カ月の懲戒処分にしたと発表した。同じ部の労務管理を担当する次長(58)は減給2カ月(10分の1)、小林常良市長と副市長2人も減給1カ月(同)とした。

部長は「指導だった」としているが、机をたたいたことについては反省も口にはしていないという。

市職員課によると、部長は部下の課長や係長に対し、議会用の資料が不十分だなどと指摘して、「ばかやろう」「ぶっとばすぞ」などの暴言を吐いたり、資料を何度も作り直させたりしたという。

2人は精神的疾患で2カ月の療養が必要と医師に診断され、療養休暇中。2人から相談を受け、市が職員19人に聞き取り調査をしたところ、10人以上がパワーハラ行為を見たり聞いたりしていた。6月中旬から、療養に入る直前の9月中旬まで頻繁にあったという。

同市でパワーハラによる処分は初めて。市は29日付で部長を総務部付け専任参事とする人事も発表した。

(朝日新聞・2016/01/08)

## 県課長級職員パワーハラで処分

県の出先事務所であるH県民局に勤務する課長級の男性職員(58)が部下にパワーハラスメントを繰り返していたとして、県から停職2カ月の懲戒処分を受け、退職していたことが分かった。

この職員は、職場の部下10数人に対して、報告の説明を遮って「こんな書類を読めと言うのか」と大声で怒鳴りつけたり、部下の前でメモを丸めてゴミ箱に投げ捨てたりしたほか、わざと書類からはみだして押印したり、決裁をしなかつたりを繰り返していたという。

これらのパワーハラ行為によって精神的なストレスで40代の男性職員が2か月、「次は自分も」と恐れた女性職員が7カ月の病気休職に追い込まれたという。

(2011. 2. 8 毎日新聞)

## 丸亀市教委職員を懲戒処分

丸亀市教育委員会は54歳の男性の職員が、指導の範囲を超えた人格を否定するような発言などを複数の職員に繰り返していたのはいわゆるパワーハラスメントなどにあたるとして8日、戒告の懲戒処分をしました。処分を受けたのは丸亀市教育委員会の54歳の男性の主査です。

丸亀市によりますとこの職員は、2年ほど前から所属する部署の複数の職員に指導の範囲を超えた人格を否定するような発言のほか大声でしゃべったり相手の意に反して頭をなでたりする行為を繰り返していたということです。

こうした行為はいわゆるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントにあたるとして、市の教育委員会は、8日、この職員を戒告の懲戒処分をしました。また、上司にあたる課長級と部長級の職員をそれぞれ文書による訓告と口頭による嚴重注意の処分をしました。

戒告の処分を受けた職員は「このようなことを起こし申し訳なく大変反省している。こうしたことがないよう自分を戒めてやっていきたい」と話しているということです。

市の教育委員会は「市民の信頼を著しく損ねたことを深くおわびするとともに、今後、職場内の規律の徹底を図っていきたい」としています。

2016年01月08日（金）20時13分 NHK NEWSWEB

高松放送局

## 言葉のセクハラ「そんなつもりはなかった」が問題に

- 1 性的な関心はなかったのに、セクハラと言われてしまった。
  - お酒の上での悪ふざけはどこまで許される。
  - コミュニケーションだと思っていたのに・・・。
- 2 てっきり、相手も理解して(好意をもって)くれていたと思ったのに・・・。
  - それなら、そうと云ってくれれば・・・。
  - 相手も喜んでいたし、嫌がってはいなかった。

## 福田財務事務次官、最後までセクハラ否定

### 週刊誌報道による次官から女性記者への発言

—「浮気しようね」「胸さわっていい?」「手しばっていい?」「手しばられていい?」「エロくないね、洋服」「スキだからキスしたい。好きだから情報を・・・」

### セクハラだと思っていないのか

—全体を聞いていただければ理解してもらえる。そういうものには該当しない。

### その後の麻生大臣や財務省の発言

—▲「本人も認めていないし、事実かどうかわからない」「本人が否定しているし、調査する必要性もないし、処分するつもりはない」「行為者にも人権がある」「相手が出てこないことには判断しようがない」「ハニートラップだという人もいる」

▲「被害者は名乗り出て事実を話してほしい」「第三者の弁護士(財務省依頼の)で公正に対応する」

## セクハラとは何か?

### 1 定義

「職場において行われる性的な言動で労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けること、またはその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」

### 2 わかりますか、セクハラ

- (1) 性的な言動ってエッチ(下品)なこと?
- (2) セクハラは受けた人が判断する?
- (3) 同じことを言ってもなったり、ならなかったり、人にもよる?

## 管理職上司と派遣女性「派遣信事件」(最高裁判27。2。26)

- 30歳は22、23歳の子から見たらおばさんやで。
- 結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。
- 夫婦間はもう何年もセックスレスやねん。
- このなかで誰かと結婚しなあかんとしたら誰を選ぶ。
- 女の子は男に甘える方がいいで。
- 俺の性欲は年々増すねん。
- あんな言ったら、何もしゃべられへんよな。(セクハラ研修)
- 夜の仕事したらええんちゃう。紹介したるか。

## 裁判所の判断

(1) いずれも女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったというべきであり、従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものと言える。→セクハラである。

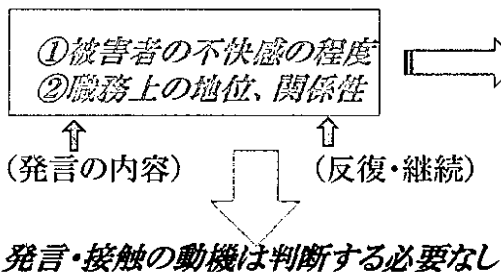
(2) 被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないしは会社に対する被害の申告を差し控えたり躊躇したりすることが少なくないと考えられる→NOとは言えない。

(3) いずれも口頭での発言にとどまっており、体への接触はなく、性的関係を要求するような内容でもない上、飲み会の席などでの発言であることを指摘しているところ、たしかに、不快感ないしは嫌悪感や精神的苦痛は、強制わいせつなどの被害に遭った場合に比べれば小さいとはいえるにしても、発言内容は、飲み会の席などで言った冗談として済まされるようなものではない。→性的関心がなくてもダメ

(4) 会社の管理職として会社の方針や取り組みを十分に理解し、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあつたにもかかわらず、女性従業員らに対し、職場内において1年余にわたり上記のような多数回のセクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない。→管理職の責務

## セクハラの見当りポイント

### セクハラの見当り基準



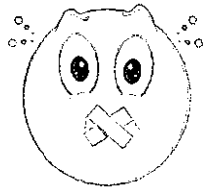
被害者の不快感とは？

＜平均的な女性の受け止め方＞

同じ職場で被害者と同じ性に属する人たちの一般的な受け止め方(年齢や好みが極端に偏ることを避けた)が基準となる。

## 職務上の地位、相手との関係性

**相手に反論を許さない状況を  
生み出していることが問題**



相手はNOと言えない立場であることを自覚する。  
決して立場は対等ではないことを知る。

15


## これってパワーハラですか？

- (1) 大声で感情的に怒鳴ったらパワーハラか？
  - 厳しい指導はパワーハラになるのか。
  - どの程度のことを言うとパワーハラになるのか。
- (2) 相手がパワーハラだと思えばパワーハラになるのか？
  - 相手の為を思っただけの叱責でもパワーハラになるのか。
  - ダメな部下をどう指導すればいいのか。
- (3) 熱血指導とパワーハラのボーダーライン
  - 相手のためを思っただけの厳しい指導もダメか
  - 繰り返されるミスでの多少の行き過ぎた叱責は？



## 時代の変化

本人(目的)のためには「少々厳しい指導や叱責はやむ得ない」

- 
- ①学校における教師の体罰は禁止され、教師は処分対象になる。
  - ②家庭においても親から子供への暴力は虐待とされるようになってきた。
  - ③体育会系の部活でも体罰は禁止されるようになった。
  - ④格闘技(柔道・相撲など)の世界でも指導上の暴力が社会問題化してきた。

## 心理的負荷による精神障害の認定基準 いやがらせ

(H23.12.26)

- (1) 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた。
- (2) 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた。
- (3) 治療を要する程度の暴行を受けた。

## パワーハラスメントとは(厚労省)

### 円卓会議概念

「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。」

### 行為類型

- (1) 身体的な攻撃：暴行、傷害
- (2) 精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- (3) 人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視
- (4) 過大な要求：業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- (5) 過小な要求：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
- (6) 個の侵害：私的なことに過度に立ち入る

## アルバイト店員への指導『はるや百貨店事件』(高松地裁H26. 3. 11)

アパレル関係でアルバイト店員として働いていたAがレジ付近に女性客を待たせたままであることに気づいて、理由を聞いたところ、パンツスーツの裾詰めの作業で手間取っていると答えた。店長が急いで在庫確認をしたところ、希望のサイズの在庫が確認できた。

そこで、お客様のリクエストにきちんと対応できないという手際を起こしたことに対して、客扱いや在庫検索システムの利用をめぐって叱責された。その際に、「100点満点で20点やね」「言っても覚えられない頭遅うやろ」「何を言っても右から左で全部抜けてる」「もういいです。何をやらしてもダメやね」などと言われた。

Aはこの叱責に対して、退職する旨電話で伝えた。店長は慰留したが「もうこれ以上は店長についていけない」と応じた。こうした経緯についてAは、店長にパワハラで退職に追い込まれたとして訴えた。

## これはパワハラでしょうか？ (2) 『セロハック事件』(京産大労研27, 9, 18)

半導体関連の会社に勤務するAが取締役から、B型肝炎の治療に関連して「お前は治療して皆に迷惑かけた分取り戻そうと思わんのか。仕事が遅れてるなら何で交代勤務でもしようと考えないんや」「お前はしんどいしんどいで早く帰って寝るだけやないか」「適当に治療しやがって。治るものもおらんやろ」などと叱責され、外履き用の靴について「お前は靴も揃えられへんのか」と言われ、男性用トイレの汚れで「トイレが汚いのには掃除をしないのか。お前らの神経どうかしとるのと違うか。女性がいて何で気づかんのや」などと女性であるのに気配りがないと繰り返し注意された。

また、通勤用の自動車駐車場で所定の位置に駐車しなかったことで「お前どこに車止めてるんじゃボケ。決められた場所に何で止めへんのじゃすぐに車動かせ」などと怒鳴られ、ヤクザ口調で「お前が死のうと会社に関係ないわ」「お前なんかおらん方がマシじゃ」などの暴言を浴びせられた。

こうしたパワハラの結果、Aはうつ病に罹患したとして労働災害申請を行った。

## 裁判所の判断

(アパレル事件)

- ①店長として、従業員であるAに対する業務指導の一環としてなされたものであると認められる
- ②人権・人格を否定するような言動とまでは言えない。→人権・人格を否定する言動は、教育指導とはいえない。

(半導体会社事件)

- ①不適切な表現や業務指導に直接関連しない言動が繰り返されていた
- ②部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた。

## パワハラになるかならないかの判断ポイント

- (1) 教育(業務の適正な)指導の範囲を超えているかどうか(目的・態様)
  - 言ったことが、「教育指導のために言った」と説明できるか。(その説明を聞いて常識的に納得できるか。)
  - (例) 起案で中学生レベルの間違い→「中学の漢字ドリルで勉強やり直せ」
  - (例) 「死んでしまえ」は「死ぬほど頑張れ」の意味
  - (例) 「こんなこともできないから結婚できない」
- (2) 相手の人格・人権を傷つける言動になっていないか。
  - 相手の容姿や性格、生い立ちなどを馬鹿にする。
  - (例) いつまでも結婚できないのは性格に問題があるから
  - (例) 小学生なみ、自頭が悪い、女に管理職はムリ

## コミュニケーションの取れる叱責

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| (1) 相手を認めた上で、厳しく注意する。        | (1) ⊖キミが一生懸命やっていることは分かっている。<br>⊕もう少しのところなんだけど... |
| (2) 相手の長所を褒めつつ、職務の範囲内で注意する。  | (2) キミの能力だったらできるはず。                              |
| (3) ミスをどのように防ぐことができるかを基本に注意。 | (3) ○○の点を注意すれば、問題ないはずだから、頑張ってくれ。                 |
| (4) 相手の成長に期待を込めた叱責。          | (4) キミには期待しているから厳しく言っている。                        |

## パワーハラ自殺市に1300万円賠償命令「市側は必要な措置取らず」

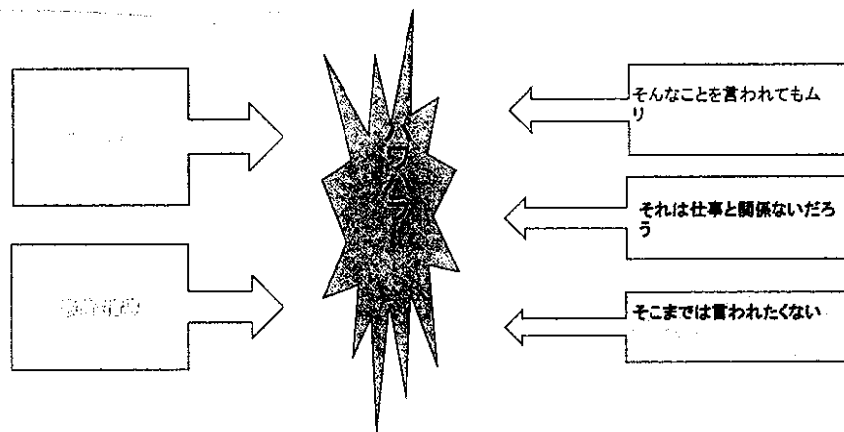
さいたま市職員だった前沢史典さん＝当時(41)＝が自殺したのは、先輩職員のパワーハラメントが原因だったとして、両親が同市に慰謝料など計約8100万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が18日、さいたま地裁であった。志田原信三裁判長はパワーハラを認定した上で、市側の安全配慮義務違反と自殺の因果関係を認め、計約1320万円の支払いを命じた。

志田原裁判長は、暴言や暴行が半年間に及んでいたと指摘。市側についても「相談を受けた上司らはパワーハラを調査せず、配置転換など必要な措置を取らなかった」とした。一方で、両親らも精神状況の悪化を認識していたとして、賠償額の8割を過失相殺した。

判決によると、前沢さんは平成23年4月から同市西部環境センターで勤務。同年12月に医療機関で「重症の鬱状態」との診断を受けた約1週間後、自宅で首をつって自殺した。

(産経ニュース・2015/11/18)

## 職場でのパワーハラの訴え



## 管理監督者の責任

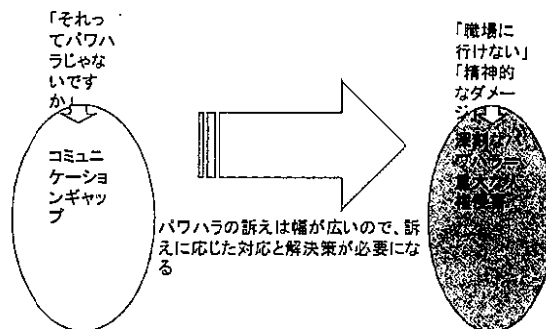
### 職場環境保全義務

- ③職場環境に配慮し、ハラスメントが起きないように予防を心がける。
- ③日頃からの指導により、部下の注意を喚起する。
- ③管理監督者自身が部下の模範となるよう心掛ける。
- ④ハラスメント行為を見たり聞いたりした場合には放置せず、迅速かつ適切に対処する。
- ⑤常に部下が相談しやすい環境をつくるようにしておく。

### 相談に適切に対応する

- ③相談者の意向に沿った適切で効果的な対応を考える。
- ③先入観をもたずに対応する。
- ③関係者のプライバシーに配慮し、名誉や人権を尊重する。
- ④関係者の秘密を順守し、プライバシーを守る。
- ⑤事態の悪化を防ぐため、迅速かつ適切な対応をする。
- ⑥ハラスメントは人権侵害であり、絶対に許されないという立場で解決に当たる。

## パワハラ訴えの度合い



## パワーハラ解決手法

- (1) 通知・・・匿名の訴えで行為者に通知する。
- (2) 調整・・・両当事者の言い分を聞いて調整する。
- (3) 調停・・・両当事者の言い分を聞いて調停する。
- (4) 調査・・・被害者の申立てにより調査を行い懲戒処分などをする。

