



基礎から学ぶハラスメントの法的問題

2021年12月18日（土曜日）
14：00～15：00

弁護士法人飛翔法律事務所
パートナー弁護士 五島 洋

プロフィール

1

- 1971年大阪市生まれ。1994年岡山大学法学部卒業。同年に同志社大学大学院法学研究科博士前期課程入学。1995年、大学院在学中に司法試験に合格。1996年大学院修了。
- 2年間の司法修習後、1998年に弁護士登録し、飛翔法律事務所(現在の弁護士法人飛翔法律事務所)を経営し、現在に至る。事務所は、弁護士11名・事務職員6名。
- 企業法務を専門としており、人事労務・契約書のリーガルチェック・M&A・事業承継・企業再生及びベンチャー支援等の幅広い範囲で企業をサポートしている。
- 株式公開支援について「一般社団法人関西IPOチャンスセンター」代表を務め、産学連携について「NPO法人同志社大学産官学連携支援ネットワーク」理事長を務める。大阪市立大学社会人大学院にて「M&A論」の非常勤講師も兼任する。
- 事務所内共著に「実践契約書チェックマニュアル」・「ビジネス契約書式150例」・「弁護士が選ぶ 実践！人事労務管理の108ポイント」・「キャンパスハラスメント対策ハンドブック」・「学校法務Q&A」・「事業承継にも使えるM&Aコンパクトバイブル」・「ベンチャー法務の教科書」(全て経済産業調査会)、「優れたCSRのつくり方」(日刊工業新聞社)等。

最近耳にすることの多いハラスメント問題 I

2

無数にあるハラスメント行為について、ネット上にあるものの中から、余り意味がないと思われるものを除き8点選択し、私なりに定義やコメントをしています。

①パワーハラスメント(パワハラ)

②セクシャルハラスメント(セクハラ)

⇒上記の①及び②がハラスメント問題の中心です。その中でも①パワーハラスメントを今回は主として取り扱います。

③セカンドハラスメント(セカハラ)

⇒セクハラ被害申告に対して被害妄想ではないか、誘うような素振りをしたのではないか等と被害申告者をさらに傷つけるハラスメント

④アルコールハラスメント(アルハラ)

⇒飲みたくない人への飲酒の強制(事実上の強制を含む)によるハラスメント

最近耳にすることの多いハラスメント問題Ⅱ

3

⑤ジェンダーハラスメント(ジェンハラ)

⇒従来一般的とされた「男らしさ」「女らしさ」を個人に押し付けるハラスメント

⑥マタニティハラスメント(マタハラ)

⇒妊娠、出産、育児に関して不利益な取り扱いや嫌がらせをするハラスメント

⇒男性に対するものがパタハラ

⇒今日ではセクハラやパワハラの次に重要視されています。

⑦カラオケハラスメント(カラハラ)

⇒嫌がる相手にカラオケで歌うことを強要するハラスメント

⑧レイシャルハラスメント(レイハラ)

⇒外国人・ハーフやクォーター・在日の人(帰化した人を含む)に対する人種差別的な偏見に基づくハラスメント

重要なのはパワハラとセクハラ

4

- 各種のハラスメントはありますが、重要なのは「パワハラ」と「セクハラ」であることは間違いありません。
- その他のハラスメントもありますが、「パワハラ」や「セクハラ」から派生したものも少なくありません。
⇒「アルハラ」も「カラハラ」も「パワハラ」からの派生です。
⇒「セカハラ」も「ジェンハラ」も「セクハラ」からの派生です。

パワハラの定義と要件

5

☆パワーハラスメント(パワハラ)→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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること(パワハラ防止法と呼ばれることもある労働施策総合推進法第30条の2第1項による定義)

☆要件

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的もしくは精神的苦痛を与えること)

※適性な範囲の業務指示や指導はパワハラになりません。

※①の優越的な関係には、上司など地位が上の者による行為の場合だけではなく、同僚又は部下による行為でも業務上の知識や豊富な経験を持っていて、その者の協力を得ないと円滑な業務遂行ができない場合が含まれます。

セクハラの定義とパワハラとの対比

6

- セクシャルハラスメント(セクハラ)

→職場において行われ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その労働条件につき不利益を受けるもの「対価型」と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの「環境型」の双方のこと(厚生労働省のいわゆるセクハラ指針による定義)

※パワハラのように「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」か否かは問題になりません。

※次のスライドのようにセクハラの基準は曖昧ではありません。

セクハラの基準

7

①セクハラの基準は曖昧ではありません。

「好意があれば良く、なければセクハラだ」という主張は通用しません。



職場において性的言動をする必要はなく、下ネタも必要性がないからです。



かかる言動を敢えて行い、不快感を持たればセクハラになるのは当然です。また、今日では、同性同士でもジェンダー観は大きく違うことがあり、下ネタ等は同性にも不快となる場合があることに注意を払うべきです。

②相手の感性を尊重しましょう。

「この程度ではセクハラではない」という基準を独自に立てるのではなく、相手の感性を尊重しましょう。「お触りではなくスキンシップ」は通用しません。



特殊な場面を除いて、業務遂行に体の接触が必要な場面はありません。職場ではスキンシップの必要もないのです。

ハラスメント問題の誤解を解く

8

「公表事実と実態の差異」

1. ハラスメントについて公表される数字は増加傾向にあります。しかし、公表数字は実態の一部に過ぎません。
 - 被害者が表沙汰にせず泣き寝入りするケースが多いことは類書に記載されています。それだけではなく、被害者が公表されない方法で解決するケースも多々あるのです。被害者が弁護士に相談した場合、公表されない処理を選択するのが一般的であり、具体的には、いきなり内容証明が当該加害者に届き、個別交渉となり、裁判等の前に解決することが多いのです。
2. 非公表の解決の方が賠償金額は大きいことがあります。
 - 非公表の解決は、加害者にとっても秘匿のメリット(失職せず名誉も保て、家庭での問題も起こさない)がある一方、交渉で求められる金額は高額化する傾向にあります。裁判例で高額事例を見て驚く方がいますが、実務はより高額で処理されているのです。

パワハラの基準(必要な注意はパワハラではない)

9

実務のポイント(A)→厳しい指示や叱責だけではパワハラではない

⇒指導や業務遂行に必要な指示や叱責が厳しくてもパワハラではない。

⇒指示や叱責を必要な範囲に留めて、人格攻撃までしないことが重要！

※パワハラとの差異は、職務上必要な指示・命令・叱責を超えていないかという点です。

実務のポイント(B)→相手を見て対応は考えるべき

⇒人によって受け止め方は違う。自分がされて平気な言動でも、相手を傷つけるかもしれない。

⇒誤解が生じるのは人間関係の希薄な場面。希薄なら表現に注意すべき！

実務のポイント(C)→暴力的な実力行使は原則パワハラ

⇒注意・指導を超えて殴る・蹴るは明らかにパワハラとなる。

⇒災害時等の危険回避の必要性がある場面以外全てパワハラと考えるべき！

パワハラと注意指導の差異

10

- 業務上の必要性がある言動か否か
- 業務上の必要性の範囲に留まっているか暴言などを伴うものであるか
- 感情的になっているか業務上の指導という理知的言動か
- 失敗を非難するだけか業務上の改善策の提示があるか
- 周囲にさらし者にしているか、対象者の自尊心への配慮があるか

※ハラスメントのない職場は「定着率が上り人材不足に悩まされることが減り、生産性も高くなります。」。人出不足及びせつかく採用しても退職してしまう人の多い職場は、退職理由の一番が人間関係であることを認識すべきでしょう。

パワハラにならないための注意点

11

- 自分基準ではなく相手基準で考えましょう→相手を注意する以上、相手基準です。
- 怒らずに叱りましょう→怒りは私的感情の発散、仕事のプロとして叱りましょう。
- 屈服させず修正しましょう→相手を負かさず、行動を修正し仕事を進めましょう。
- 仕事なら好悪の感情を消しましょう→プロなら好悪の感情は不要と考えましょう。
- 具体的なアドバイスをしましょう→指導が伝わるように心がけましょう。

パワハラに関するケーススタディー

12

- ▶ 部下が本来の手順を守らず重大なミスをしました。そのミスは、会社に大きな損害を負わせかねないものでした。偶然、他の部署の者が気が付いたので被害発生が防げたものの、気が付かなければ大問題となるどころでした。上記を踏まえ、上司は、部下に対して厳しく注意指導し、手順を守ることと今回のようなミスをしてはならない旨を繰り返し諭しました。しかし、「実害はなかった。」「一回言えば分かりますよ。」等の反抗的言動があったので、大声で怒鳴りつけました。その結果、「怒鳴りつけるのはパワハラだ！」と指摘されました。

Q1 上司の行為はパワハラですか？

Q2 上司が冷静さを失った原因は何ですか？

Q3 本来なすべき注意の仕方はどのようなものでしょうか？

セクハラに関するケーススタディー

13

- ▶ 遅めの時間に戻ると自分の部署にスタッフが少なかったので残っていた異性の部下を誘って軽くランチに出かけました。他のメンバーがおらず二人で行くことになりました。
- ▶ こうしたことがあったので、その部下を他の機会にも二人で食事に行こうと誘って何度か一緒に食事をしましたが、「次回お願いします。」「今日は用事があります。」等と断られるようになりました。それならば喜びそうな店が良いと思い、おしゃれなディナーに誘ったのですが、これも拒否されました。良い店であるという説明を続けるとセクハラだと言われました。

Q1 この行為はセクハラとなる危険性がありますか。

Q2 あるとすれば、どの段階からセクハラの危険性のある行為でしょうか。

Q3 嫌でないから何度も一緒に食事をしたいはずという考え方をどう思いますか。

事前のご質問を踏まえて

14

- ハラスメントがない会社の成功事例⇒成長意欲も刺激してインターン希望者が多く新人の定着率の高い会社の事例
- 面談記録をその場で見せることの可否⇒当人の面談記録であれば見せることは問題ないでしょうし、見られてもいいように記載すべきでしょう。面談記録に担当者私見を加えたものや他者の記録は見せるべきではないでしょう。
- ハラスメントの問題は受け手の認識が重要です。注意指導のつもりでも受け手の状況を考えながら行うべきです。その意味でも対面が良いでしょう。但し、指導を受ける側も正当かつ相当な注意をパワハラというのは間違いです。
- 研究分野が違う方から発表の機会を妨げられたりする場合、研究者としてはアカデミックハラスメントと考える場合もあると思います。ただし、客観的に見てハラスメントになるか否かは、ご本人の主観的思いだけでなく、客観的に不当な阻害となっているか否かが重要でしょう。

本日はご清聴ありがとうございました。

15

文責

弁護士法人飛翔法律事務所
パートナー弁護士 五島 洋(ごしま ひろし)

大阪市北区西天満4丁目3番25号
梅田プラザビル別館10階
弁護士法人飛翔法律事務所

TEL 06-6361-7141(代)

FAX 06-6361-7151

URL <https://www.hisho-law.jp/>

e-mail goshima@hisho-law.jp