

令和7年度 コンプライアンス・ ハラスメント防止研修

礎法律事務所 弁護士 福岡 秀哉

パワーハラスメント

パワーハラスメントの定義

▷ 職場におけるパワハラの三要素

- ① 優越的な関係を背景とした言動であること
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること
- ③ 従業員の就業環境が害されること

以上の三つの要素全てが必要

▷ 判断基準の重要性

「平均的な従業員の感じ方」が基準であり、客観的視点がパワハラ判断に不可欠

パワハラの典型的な行為例

類型	具体例
身体的攻撃	殴る、蹴る、物を投げる
精神的攻撃	人格否定、脅迫、名誉毀損、侮辱
人間関係切り離し	隔離、仲間外し、無視
過大要求	不可能な業務目標、過酷な作業
過小要求	低レベル業務命令、仕事を与えない
個の侵害	私生活監視、個人情報暴露

業務上必要な注意・指導又は指示命令等を行う際の注意点

- ・注意・指導を行う際の言動・時間・場所等
- ・他の従業員との隔離
- ・業務内容・業務量の変更
- ・従業員の私的な情報の収集・共有等

パワハラに起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置

- ・事業主の方針の明確かとその周知・啓発
- ・苦情相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・相談者のプライバシー保護のための措置と周知
- ・相談者の不利益取り扱いをしない旨の定め

パワハラを行った場合の責任

類型	具体例
社内における処分	就業規則に基づく、解雇、減給等の懲戒処分
民事上の責任	被害者に対する損害賠償、法人も安全配慮義務違反または使用者責任による損害賠償
刑事上の責任	暴行、傷害、脅迫、名誉毀損、侮辱

セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントの定義

▷定義

職場において行われる従業員の意に反する性的な言動であって、

①当該言動に対する対応により当該従業員が労働条件について不利益を受けるもの(対価型)

②当該言動により当該従業員の就業環境が害されるもの(環境型)

▷対象

同性も含まれる

被害者の性的指向や性自認は関係がない

セクハラの典型的な言動例

類型

具体例

性的な内容の発言

性的な事実関係を聞く、性的な冗談を言う

性的な行動

性的関係の強要、必要がない身体的接触、わいせつな図画配布

対価型セクハラと環境型セクハラ

▷「対価型セクハラ」とは

性的な言動に対する従業員への対応により、その従業員が解雇、降格等の不利益を受けること

▷「環境型セクハラ」とは

性的な言動により、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に悪影響が生じる等、その従業員が就業する上で支障が生じること

セクハラに起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置

- ・事業主の方針の明確かとその周知・啓発
- ・苦情相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・相談者のプライバシー保護のための措置と周知
- ・相談者の不利益取り扱いをしない旨の定め

セクハラの原因と は

① 上下関係、支配関係といった関係性

嫌と言えない関係性から拒絶をされないことで、行為者はセクハラとの認識がない

② 行為者の女性差別的な意識（ジェンダー・バイアス）、女性らしさを求める意識の存在

女性とはこうあるべきとの考え、男性と女性との役割論

③ コミュニケーションの取り方に問題

褒めているつもりが、セクハラ

セクハラを行った場合の責任

類型	具体例
社内における処分	就業規則に基づく、解雇、減給等の懲戒処分
民事上の責任	被害者に対する損害賠償、法人も安全配慮義務違反または使用者責任による損害賠償
刑事上の責任	不同意わいせつ罪、不同意性交等罪、傷害罪、暴行罪

妊娠・出産・育児休業
等に関するハラスメント

職場における妊 娠・出産等に関す るハラスメント

①妊娠・出産に関する制度又は措置の利用に関する
上司又は同僚の言動により従業員の就業環境が害さ
れるもの

②妊娠・出産に関する上司又は同僚の言動により従
業員の就業環境が害されるもの

職場における育 児休業等に関す るハラスメント

育児休業・介護休業等の一定の制度又は措置の利用に関する上司又は同僚の言動により、従業員（男性・女性いずれも含みます。）の就業環境が害されるもの

制度等の利用の嫌がらせ型と状態への嫌がらせ型

▷「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

産前休業、育児休業等の制度又は措置の利用に関する上司又は同僚の言動により就業環境が害されるものをいいます。

▷「状態への嫌がらせ型」とは

妊娠・出産に関する事由についての上司又は同僚の言動により就業環境が害されるもの

パタニティハラスメント

①意味

父性に対する嫌がらせ

男性に対する職場における育児休業等に関するハラスメント(職場における育児休業等に関するハラスメントに含まれている)

②具体例

育児休業申請の相談をしたところ、解雇や出世が見込めないと示唆

育児休業申請を認めない

プレ・マタニティハラ スメント

①意味

妊娠する前の人に対するハラスメント

特に妊活（妊娠するための活動・努力）や、不妊治療・不育治療を行なっている人に対する嫌がらせや妊娠を妨げようとする行為

②具体例

不妊治療をするか(退職)、仕事の選択を迫る

不妊治療のための休暇申請を取り下げ指示

不妊治療の他者への公表

マタハラ等の原因 とは

- ① 性別役割分業意識
- ② 長時間労働を当然とする労働環境
- ③ 働き方に対する考え方の違い
- ④ 職場風土

マタハラに起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置

- ・事業主の方針の明確かとその周知・啓発
- ・苦情相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・マタハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・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
- ・相談者のプライバシー保護のための措置と周知
- ・相談者の不利益取り扱いをしない旨の定め

ハラスメント受けたとき、
見聞きしたとき

ハラスメントを受けた又は見聞きした時は

▷「相談窓口」への相談

- ・内部苦情相談窓口
- ・外部相談窓口

▷同僚から相談された時は

まず、よく話を聞く

つぎに、相談窓口への相談へ

ハラスメント相談対応の 流れ

内部苦情相談窓口

① 相談者本人からの聴取

② 事実関係調査(相談者の承諾が得られた場合)

行為者、関係者から聴取

③ 対応の検討・処分

外部相談窓口

- ① メール又は電話で相談
- ② 相談者の所属毎に定められた機構の担当者へ報告
- ③ 調査の承諾を得た場合には、その旨機構の担当者へ報告
- ④ 機構の担当者において相談者からの聴取等の調査実施
- ⑤ 対応の検討・処分
- ⑥ 機構の担当者から外部相談窓口へ結果等の報告
- ⑦ 外部相談窓口から相談者へ報告

反社会勢力への対応

反社会勢力とは

▷定義

暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人

中核は、暴力団(団体の構成員が手段的に又は常習的に暴力的不法行為等を行うことを助長するおそれがある団体)

その他に「共生者」という表面的には暴力団との関係を隠しながら、その裏で暴力団の資金獲得活動に乗り、又は暴力団の威力、情報力、資金力等を利用することによって、自らの利益拡大を図る者

反社会勢力への対応ー平素時

- ・トップの危機管理
- ・体制の整備
- ・暴力団排除条項の導入

反社会勢力への対応ー有時

- ・受付で来訪者のチェック（氏名、人数、用件、予約の有無）
- ・担当者が相手の氏名や所属、用件の確認
- ・対応場所の選定（素早く助けを求められる場所、精神的に余裕をもって対応出来る場所、決して相手方の事務所等には行かない）
- ・複数人での対応（一人では対応しない）

反社会勢力への対応ー有時

- ・長時間の対応はしない（初めに対応可能時間を示す）
- ・言動に注意をする（非を認めさせ、そこから不当要求へつなげる）
- ・書類の作成、署名、押印に応じない
- ・トップが対応しない（即答を求められる）

反社会勢力への対応ー有時

- ・即答や約束はしない
- ・対応内容の記録化
- ・機を失せず、警察に通報