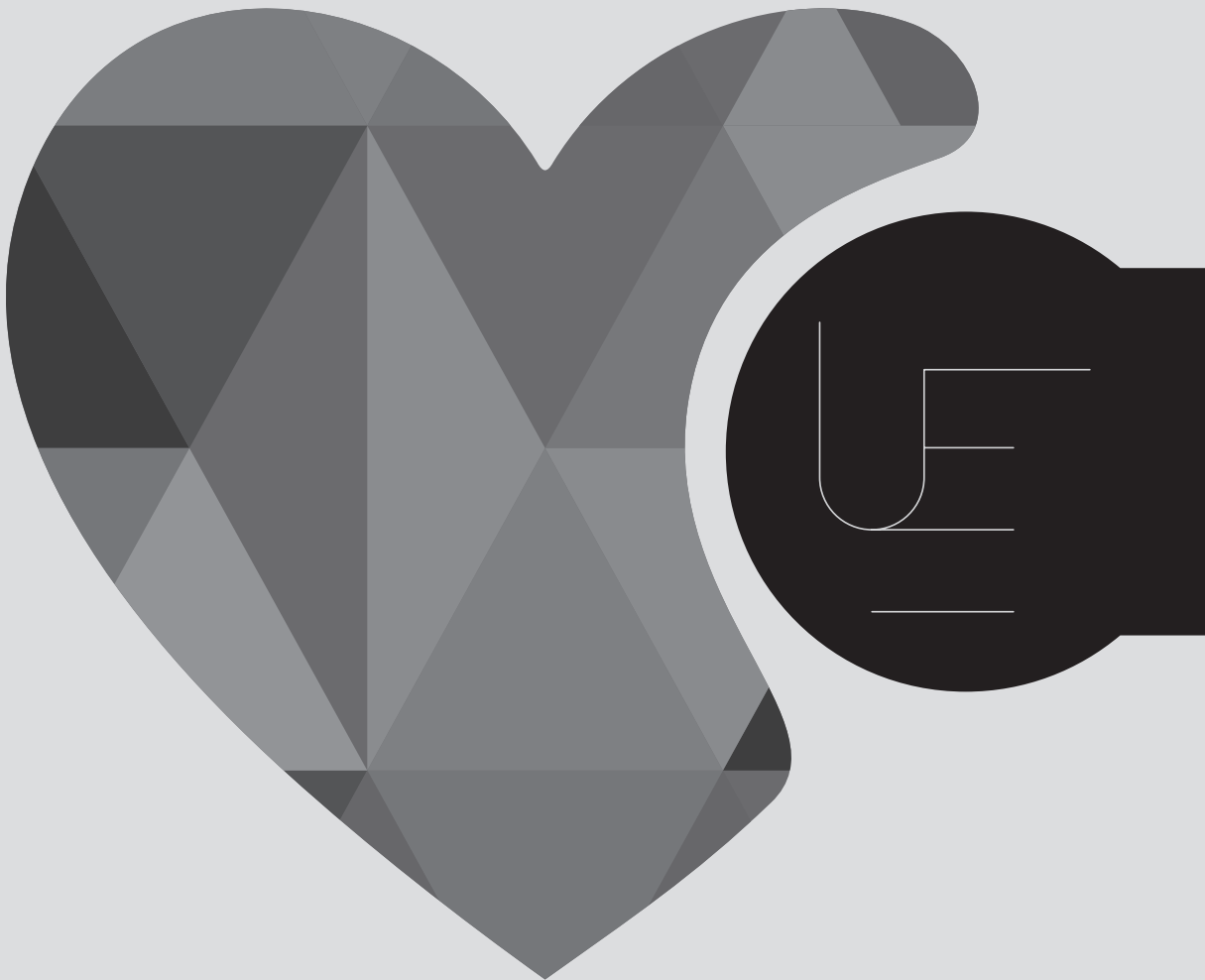


させない, しない, 見逃さない

職場の ハラスメント





はじめに

私たちは、さまざまな法律の規制のもとで働いていますが、逆にいえば、さまざまな法律に守られながら働いているともいえます。

私は、男女雇用機会均等法が制定される前年（1984年）、外資系の製薬会社に就職し社会に出ましたが、当時の日本企業では職場での男女差別は当たり前でした。それから早36年がたち、その間に女性の社会進出は目覚ましく、時代に合わせて労働関係の法律も変わってきました。

育児休業法が施行されたのは、1992年4月1日（介護休業法は1995年10月1日施行）です。それ以前は、産後休業（産後8週間）が終わると職場に復帰せざるを得なかったのが、現在は最長で子供が2歳になるまで休業できるのですから、子育てをしながら働きつづける環境は少しずつ充実してきたといえます。

しかしながら、最近ではマタハラ（妊娠・出産・育児に関連するハラスメント）という言葉をよく聞くようになり、相談件数は増加傾向にあります。少子化が進む中、見過ごすことのできない社会問題です。

女性の社会進出に伴い、セクハラが社会問題となったのを受けて、2007年にはセクハラ対策が事業主の配慮義務になりました。

さらに、長年多くの職場で黙認され、従業員の精神疾患や自殺等を招いてきたパワハラも2000年代初頭から問題視されるようになり、20年近くが経ち、ようやく2020年6月にパワハラ防止法が施行されています。

ハラスメントという概念が定着して30年以上がたとうとしていますが、法規制がない時代には数多くの労働者が泣き寝入りしていたことでしょう。現在では法整備が進んできたとはいえ、いまだ十分ではなく、職場でもハラスメントへの問題意識が浸透しているとはいえません。

事業主や従業員の間で、ハラスメントに対する関心や法知識が高まり、男性女性の区別なく、一人の人間としてお互いを尊重し合える社会の実現が待たれます。

はじめに	3
------------	---

第Ⅰ部 実態から考える職場のハラスメントの問題

第1章 職場に潜むハラスメントの問題と基礎知識	6
1 セクシャルハラスメントの基礎知識	6
2 パワーハラスメントの基礎知識	10
3 マタニティハラスメントの基礎知識	13
4 まだまだある！ 職場のハラスメント一覧	16
第2章 ハラスメントに伴う当事者と会社のリスク	18
1 セクシャルハラスメントの定義と種類	18
2 セクハラ判断基準・意外な原因	22
3 セクハラによる被害者・加害者・会社への影響	23
4 男女雇用機会均等法とセクハラ防止対策	27
5 パワーハラスメントの定義と種類	29
6 パワハラによる被害者・加害者・会社への影響	37
7 パワハラと正当な指揮命令権の分岐点	39
8 マタハラが疑われる言動と防止措置	43

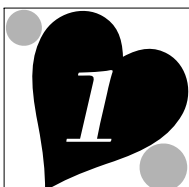
第Ⅱ部 ハラスメントのない職場づくりのための意識改革

第3章 ハラスメントに対する職場の取り組み、 相談・苦情を受けた場合の対応	48
1 ハラスメントの相談窓口の設置	48
2 ヒアリングの手順と再発防止に向けて	51
3 パワハラを例にあげた基本的な取り組み手順	53
i) トップのメッセージ	53
ii) ルールを決める	55
iii) 実態を把握する	56
iv) 教育する	57
v) 周知する	58
vi) 相談や解決の場の提供	60
第4章 職場のハラスメントが問われた裁判例	64
1 裁判例から学ぶ適法と違法の境界線	64
i) 上司の地位濫用が問われたケース	64
ii) 相談を受けた上司が適切に対処しなかったケース	66
iii) 業務命令の範囲を逸脱したと認められたケース	67
iv) 社内の相談窓口の対応が問われたケース	68
v) 給与減額や未払いが問題になったケース	69
vi) 産休取得後の対応が問題になったケース	71
vii) 降格や配置転換が問題になったケース	72
viii) セクハラ事案に発展しかねないケース	73
ix) 会社の安全配慮義務違反が問われたケース	75
2 ハラスメントのチェックリスト	78

第Ⅰ部

実態から考える 職場のハラスメントの問題

職場に潜むハラスメントの問題と基礎知識



セクシャルハラスメントの 基礎知識

1970年代に米国でセクハラが提起された

嫌がらせ、いじめ 「ハラスメント (Harassment)」を辞書で調べると、「嫌がらせ、いじめ」とあり、補説では「苦しめること、悩ませること、迷惑」の意味があります。

ハラスメントが世間で最初に認知されたのは「セクシャルハラスメント」という言葉からでした。1970年代初め、アメリカの女性雑誌に造語として「セクシャルハラスメント」と記されたのが始まりという説があります。

日本では、1986年に起きた西船橋駅ホーム転落死事件で、起訴された女性を支援する女性団体が「セクハラ」という言葉を使いました。しかし、酔っ払いとそれに絡まれた女性との間で偶発的に起きた事件という経緯から、それほど世間に認知されることはありませんでした。

その3年後に起きたセクハラを理由とする民事裁判は、職場を舞台上司と部下との間で起きた事件ということで、世間の関心を引きました。それまで日本の職場で何気なく行われてきた女性に対する行為や発言が、実はセクハラに当たるのではないかという身近な問題になり、一気に広がりを見せたのです。

そして、1989年の新語・流行語大賞の新語部門で「セクシャルハラスメント」が金賞を受賞しました。その後、一過性の流行語では終わらず、1990年代を通じて日本語として定着していったのです。

男性から女性に対する言動だけが問題ではない

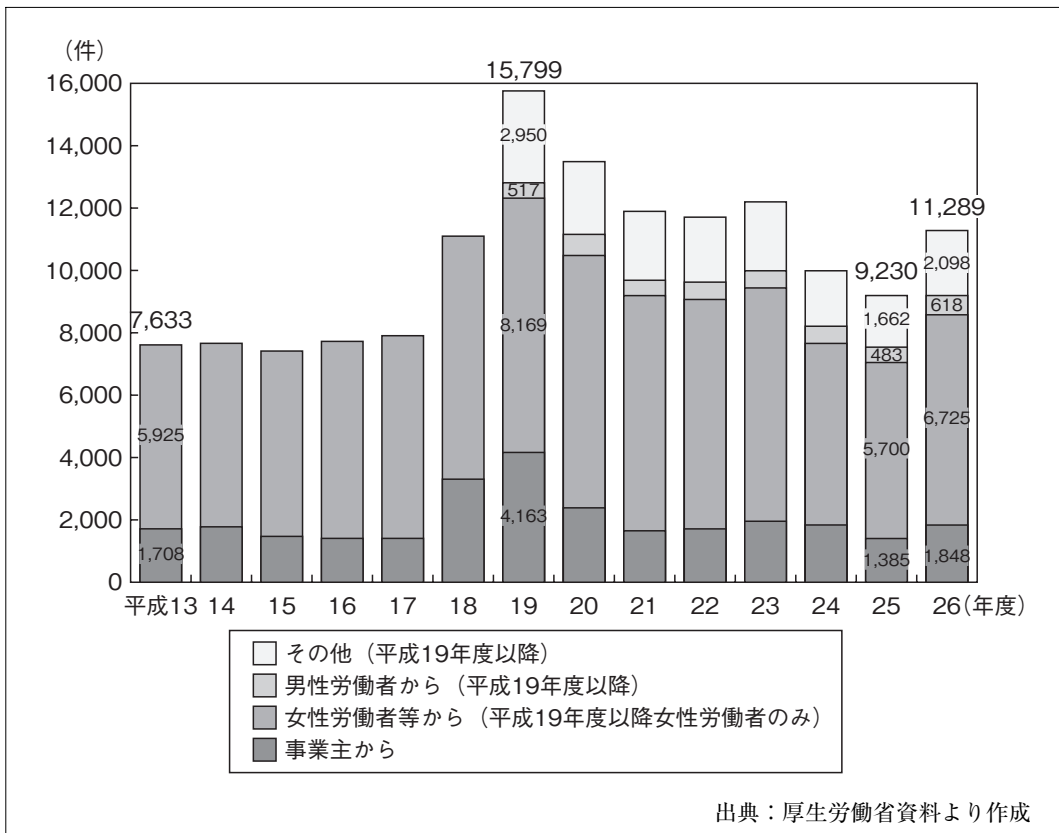
このような流れを受けて1997年（平成9年）の**男女雇用機会均等法**において「事業主に対するセクシャルハラスメント防止措置」が義務化されました。

こうした法制化を受けて、会社で対応してもらえない問題や社外で相談したいときの窓口として、都道府県労働局雇用均等室が設置されています。都道府県労働局雇用均等室に寄せられた相談件数は増えていきましたが、2007年をピークに減少傾向にあります。

なお、男女雇用機会均等法は、2006年（平成18年）の改正により、**男性に対するセクハラ**（「逆セクハラ」ともいう）も保護の対象としています。つまり、女性から男性に対して行われる性的な言動や、同性間における言動もセクハラを問われることがあるのです。

男女雇用機会均等法

男性に対する
セクハラ



図表1-1 都道府県労働局雇用均等室に寄せられた
職場におけるセクシュアルハラスメントの相談件数