

# ハラスメント研修

- －ハラスメントを防ぐ
- －ハラスメントに対応する

2019/2/26 名古屋市立大学教職員組合  
弁護士 田巻紘子  
(弁護士法人名古屋南部法律事務所)

# 職場におけるハラスメント ー 定義

「 労働者に対して、  
精神的あるいは肉体的な影響を与える言動や措置・業務によって、  
人格や尊厳を侵害し、  
労働条件を劣悪化し あるいは 労働条件を毀損する目的  
あるいは効果を有する行為や事実 」

(大和田敢太『職場のハラスメント』中公新書)

\* 包括的な定義 (セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント等を含む) にすることで、定義からの漏れを少なくする概念

\* 救済を重要視し、被害が生じているという事実から出発する



## 定義を知ることの意味

- ① 自分が受けている被害（周囲が受けている被害）を被害であると認識することができる
  - －「被害である」と認識する意味
    - ハラスメントの加害者は「私は悪くない」「あなたが至らない」「あなたが悪い」と、被害者を“刺して”くる
    - 定義を確認して、被害であると確認することで、自分被害である（加害者が悪い）と知ることができる
- ② 被害について周囲に助けを求めることが容易になる
- ③ ハラスメント発生予防のための適切な策を講じる事が可能になる



# パワー・ハラスメント 定義

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」  
(2012.1.30厚生労働省)

「 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 」

\* 裁判例では概ね、この定義に従って判断がなされる

\* この定義に対しては、もともと職場において「パワーの差」があることがおかしい、「業務の適正な範囲」であるとしてパワーハラ逃れを許す、等の批判もある



# パワー・ハラスメントの例 (前掲 ワーキング・グループ報告)

- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- (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(業務上明らかに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(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や仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

\*この6つの類型に限られないことに留意



# セクシュアルハラスメントの定義

(厚生労働省『事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！』)

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

- － 対価型
- － 環境型

\*本頁表題に掲出のリーフレットはpdfにてダウンロード可能



# 男女雇用機会均等法11条

- 1 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 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。



# モラル・ハラスメント

(『モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない』  
マリー＝フランス・イルゴイエンヌ)

「 職場におけるモラル・ハラスメントとは、言葉や態度、身ぶりや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追いこんだり、職場の雰囲気悪くさせることである。 」



# アカデミックハラスメント

特定非営利法人 アカデミックハラスメントをなくすネットワーク (NAAH)

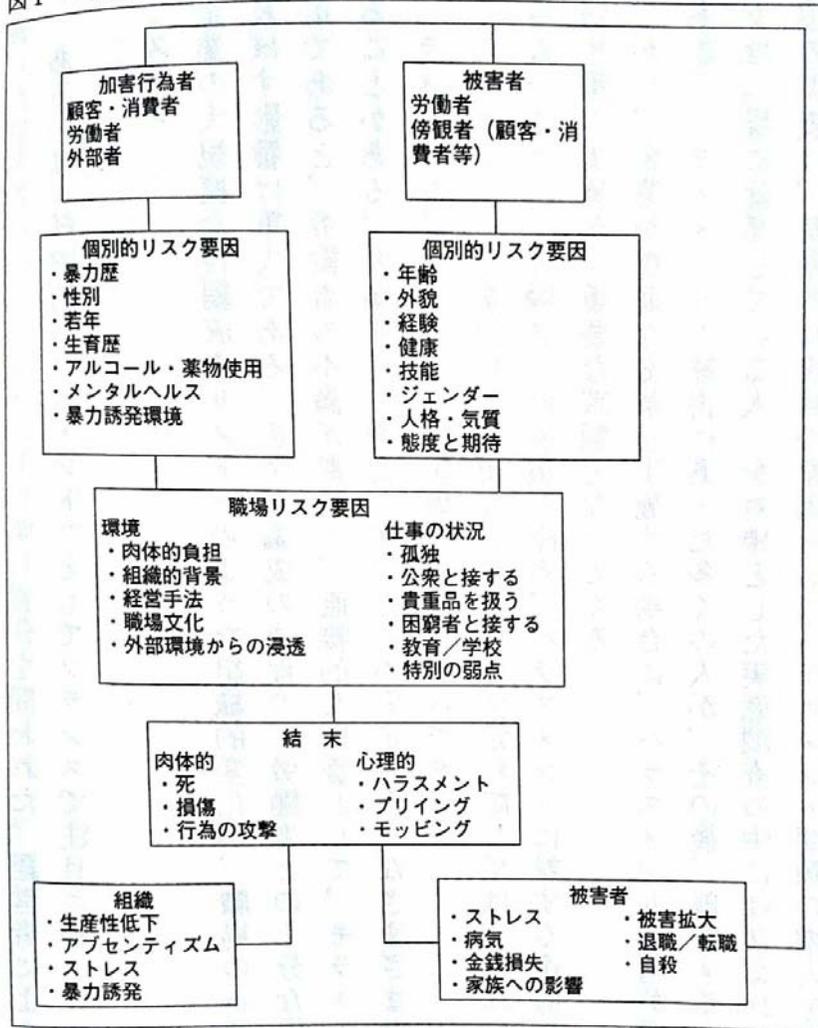
研究教育に関わる優位な力関係のもとで行われる理  
不尽な行為

教員の場合では、上司にあたる講座教授からの研究  
妨害、昇任差別、退職勧奨。院生の場合では、指導教  
員からの退学・留年勧奨、指導拒否、学位不認定など  
があります。



# ハラスメントは様々な要因が絡み合って生じる

図1 「職場におけるハラスメント」 相関モデル (EU)



出所 ダブリン・レポート

大和田敢太  
『職場のハラスメント』より



# ハラスメントを予防するために —どんな職場でハラスメントが起こりやすいか

職場の「ゆがみ」の原因(ストレス)

- ①効率主義の蔓延
- ②あいまいな評価
- ③管理のできない管理職
- ④役に立たないOJT  
(職場コミュニケーションの不足・欠如による)
- ⑤業務設計に労働者をあわせるIT化
- ⑥労働者を見ない健康管理担当者
- ⑦労働組合の要求は事実には立脚しているか

『快適職場の作り方』阿部眞雄



## ハラスメントを予防するために

### －どんな職場でハラスメントが起こりやすいか②

#### 職場の「ゆがみ」を起こす労働の特徴

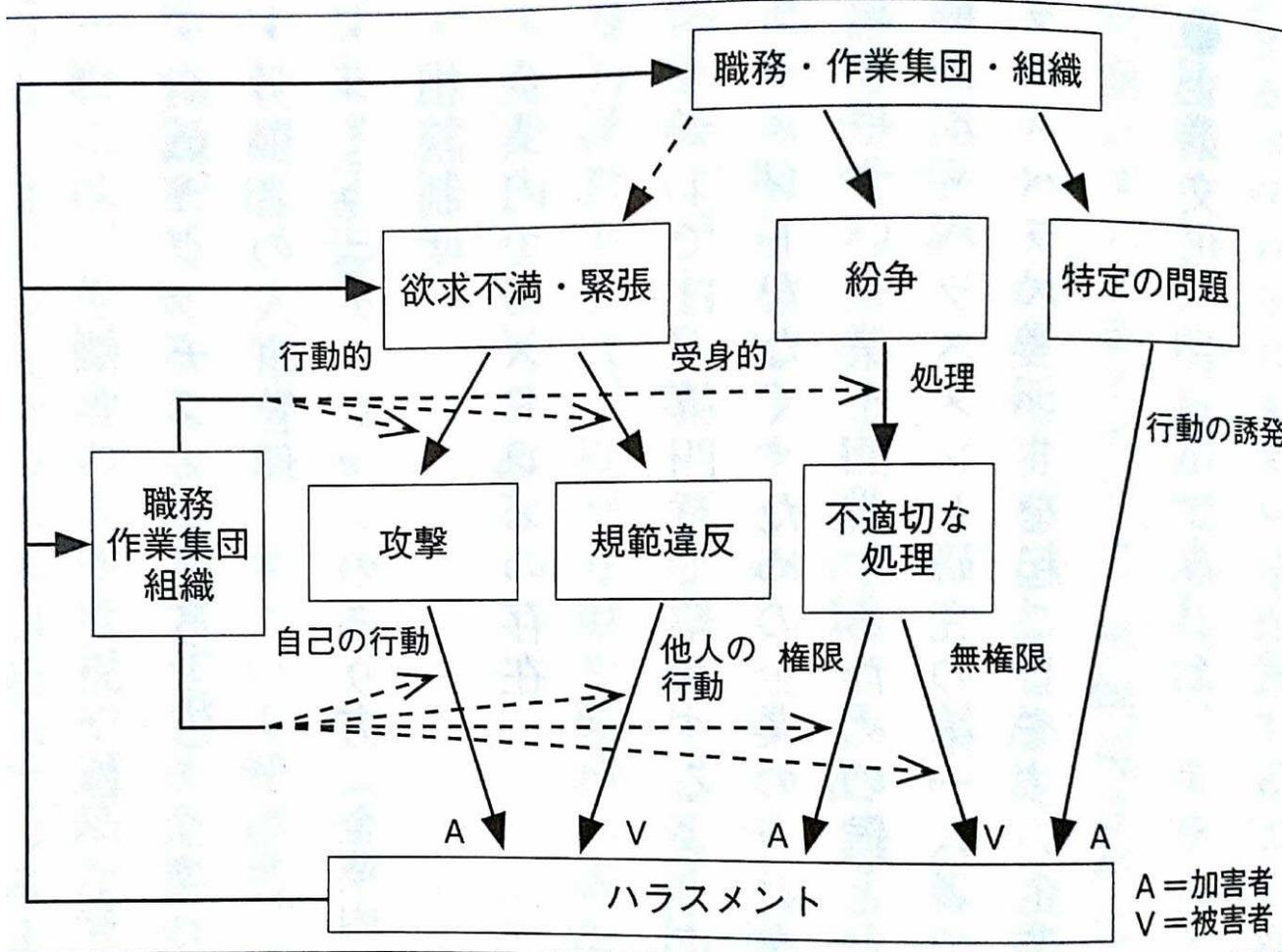
- ①努力に対して報酬が少ない
- ②仕事の主人公になれない
- ③責任が大きすぎる
- ④支え合う仲間が少ない
- ⑤同時に2つ以上担っている
- ⑥ゆとりが少ない
- ⑦生活時間に食い込んでいる

『快適職場の作り方』阿部眞雄



# ハラスメントを予防するために —どんな職場でハラスメントが起こりやすいか③

図2 ハラスメントと組織的リスク (ベルギー)



大和田敢太  
『職場のハラスメント』

出所 ベルギー政府報告書



# ハラスメントを予防するために

## －どんな職場でハラスメントが起こりやすいか③-2

### 2006年ベルギー政府報告書

#### ハラスメントを発生させる要因

- ① 組織ガバナンス(経営手法)
- ② 労働者の人事管理
- ③ コミュニケーションのあり方  
(企業内コミュニケーション、情報公開)
- ④ 相談制度
- ⑤ 企業内でのストレスの存在



ハラスメントを予防するために

－どんな職場でハラスメントが起こりやすいか④

モラル・ハラスメントを起こしやすい企業の特徴

(前掲イルゴイエヌ)

－ 企業文化

(モラハラを放置する企業風土、容認する上層部)

－ 経営手法

(独断的経営手法、放漫的経営手法、全体主義的経営)



## ハラスメントが起こる背景事情から、分かること

- 被害者の「個人的な問題」（あの被害者に問題がある）が原因ではない
- 職場全体の問題が背景にあって、加害者がハラスメントを行うことができってしまう（ハラスメントを行うことが許容されているような錯覚や誤解を抱くことができってしまう）
- ハラスメントが起こりにくい職場作り
  - = 誰もが就労する際、ストレスの少ない職場を作ること
  - = 労働組合が力を発揮できる分野



# ワークシート

## 自分の職場での「パワー」要因を考えてみましょう

### 検討の際のポイントの例

- 職場の人員構成 – 経験の差／職位の差 が大きいのか
- 管理職に人事評価の権限が集中しているか、その程度
- 研究費、助成金などの金銭面の権限が誰かに集中していないか
- 使用者が、ハラスメントについて毅然とした対応をとっているか
  - ハラスメント防止規程、相談窓口の整備、研修の充実等
- 個人 vs 個人 の場面が生じやすいシフトかどうか
- 被害者が使用者へ要求しやすい環境にあるか
  - 労働組合はあるか
  - 人手不足かどうか
  - （– 転職可能性が高いか）



## ハラスメント予防のために必要なこと ①

ハラスメントを容認しない「企業文化」「経営手法」の確立

- － 指針や就業規則その他にて、ハラスメントが重大な権利侵害であること、職場としてハラスメントを容認しないこと、ハラスメント根絶を目指すことを明記する
- － ハラスメントに対する会社としての対処（相談窓口、相談後の流れ（調査、事実認定、対応、懲戒処分）の明確化 ＊
- － パワーバランスの差が生じない職場環境（労働条件）を目指すことも大事



## \* とくに相談窓口、調査、事実認定などについて

- 規程を整備すべきとされていますから、相談窓口や、被害申告がなされた場合にどのような手順で調査を進めるのかについては決められています。
- それが実効性のあるものかどうか、事実認定、認定事実に基づく対応（処分になることもある）が適切に行い得る体制になっているかどうか、は、それぞれの職場ごとに検証していく必要があります。
- 「使いやすい」「信頼できる」ものにするために、意見を出すことが必要です。



## ハラスメント予防のために必要なこと ②

ハラスメントに限らず、労働安全衛生体制の充実（実効化）

・・・長時間労働、過密労働、劣悪な労働条件はハラスメントを産む温床になることが多い

- 労働安全衛生委員会の活用

- 職場内の問題点を持ち寄り、話し合い、改善する場所になっていますか？

- 産業医、事業場内安全衛生スタッフの活用

- 産業医や、保健師が誰で、どこに行けば相談できるか、周知されていますか？

\* 労働安全衛生体制の充実は、万が一被害が生じた場合にも必要（典型例：休職後の復職条件整備）



# 実際にハラスメントが起こったら？

## 被害者になっている場合

- －自分は「被害」を受けている(自分を責めない)
- －時系列を書きだしてみる(辛い場合は無理しない)
- －信頼できる人(含:弁護士)へ相談する
- －安心できない場合は、安心の感覚を持てることを優先
- －眠れない・食べれないなどの場合には、病院へかかる
- －周りの人の助けを借りて自分の被害回復を行うことは「権利」である
- －職場に一石を投じることは職場環境改善に繋がり、周りの人の役に必ず立つことだということを理解する



# 万が一、被害が起こってしまったら・・・？

## －被害者が使える被害救済策

### 1. 被害のさらなる拡大を防ぐ

－職場内の指針にしたがって相談（緊急対応を求める）

－外部機関に相談

労働局に相談（助言・指導）

警察（傷害・恐喝など。

ストーカー行為の場合にも有効）

－労働組合に相談（団体交渉、その他）

－休職（必要がある場合、いったん職場を離れる）

### 2. 被害を回復する

－労災申請（療養補償、休業補償、障害補償）

－損害賠償請求（安全配慮義務違反、不法行為）

交渉、労働局の仲介、労働審判、訴訟



## 実際にハラスメントが起こったら？ ②

### 労働組合として

相談のきっかけはハラスメントでないことも多い（例：雇い止め）

→些細に思える情報も大事に話を聞く

ハラスメントの構造を理解して聞く（職場の問題として理解）

職場におけるハラスメント対応を理解しておく（適切な助言・支援）

（例：職場でハラスメント相談をした場合の流れ、休職制度等）

被害者の気持ちを大事に対応する

→団体交渉を行う場合もあり得る

→被害回復に際し、必要性を感じたら適切な医療へつなぐ

あらゆるハラスメントは職場全体の問題である

→労働組合として行うべき対応をする

法令・指針に根拠がある指針作り、労働者の教育、制度充実、被害状況・職場環境を確認する職場アンケート等、観衆・傍観者の“潮目”を変える活動



## 実際にハラスメントが起こったら？ ③

### 同僚として

- ( i ) ハラスメント防止政策に積極的に参加する。
- ( ii ) あらゆるハラスメント行為を慎む。
- ( iii ) ハラスメント苦情手続きの効果的な運営に協力する

例：証言

- ( iv ) 同僚がハラスメントの被害にあっている場合に、見て見ぬふりをしない

例：ハラスメント窓口へ相談、労組に相談



## ケースワーク2

あなたが「私」だったらどうしますか？

あなたが「私」の同僚でその場を目撃したら？

- ① 上司から膿盆を私の足元に向かって投げつけられました。
- ② 上司が私の方を睨み付けながら、部屋にある机に書類をたたきつけました。
- ③ 上司が私へ「何でこんな書類も作れないんだー！」と怒鳴ってきました。
- ④ 上司が私のことを無視し、同じ係の同僚にも無視するよう、暗黙裏に求めています。



## ケースワーク2 検討のポイント

- ① 身体的暴行
- ② 精神的攻撃（威迫）
- ③ 精神的攻撃（暴言）  
さらに過大な要求である場合もあり得る
- ④ 人間関係からの切り離し（無視）

→厚労省ワーキンググループの報告書にある6つの例に当てはめることができそうである（裁判例でもハラスメントと認定される可能性が十分にある）

→加害者個人は不法行為をしていることになる

→このような加害者を放置することは使用者（当局）の法的責任問題となる（賠償義務を負うことになる）



## ケースワーク3

- ① 私の仕事が遅いので残業になっているのだと責められ、私だけが残業代を承認してもらえませんでした。
  
- ② 私の仕事のやり方にまずい点があると、延々と2時間、説教されました。でも、上司がマズイという点が、私にはよく分かりませんでした。



## ケースワーク3 検討のポイント

①、②ともに「被害者側の業務遂行の問題点」を理由にハラスメントがなされている

業務遂行に問題がある（本当に問題があるとき）

→ハラスメントによって解決すべき問題ではない

→別途、教育や指導を行う必要がある

cf. 人手不足でOJTが崩壊している職場が増えている

厚労省WGの定義では「職務の適正な範囲を超えて」かどうかの問題とされており、「指導」＝「適正」として許容されがち → 定義が誤り、大和田氏の定義を参照のこと。



# 職場でハラスメントを「撃退」するヒント

- 個人の救済－ハラスメント規程にしたがった対応  
(加害者との隔離、加害者への処分)
- －加害者との交渉・裁判手続  
(被害を金銭で回復する)

- 集団としての対応
  - － 労働組合として使用者と交渉
  - － その他のアクション
- 「潮目を変える」

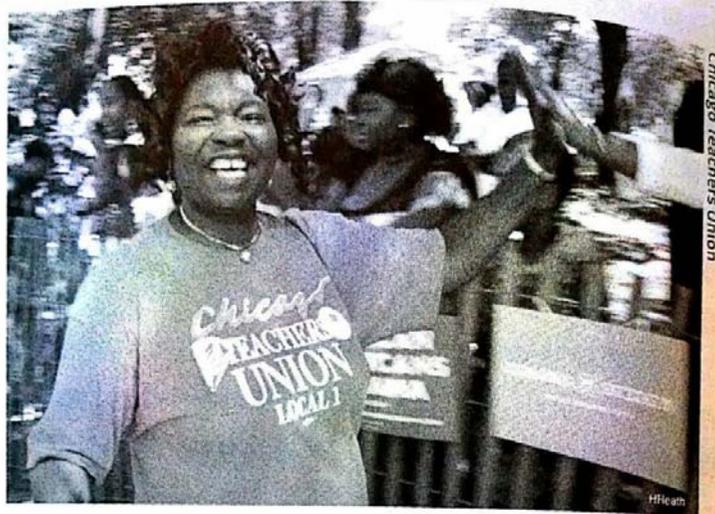
ヒント→





## 金曜日の赤シャツ

実例



Chicago Teachers Union

シカゴの教員たちが2012年のストライキを準備したとき、より大きな運動への機運を高めるために用いたひとつの戦術は、毎週金曜日に組合員に赤色のものを身に着けるよう呼びかけることでした。この戦術は支持の広がり測るのにも役立ちました。

「赤を身に着ける」ことのよさは、その簡単さにあります。具体的でリスクが低く、職場委員は誰にでも、余分な時間がまったくない忙しい人にさえ、呼びかけることができます。

最初は、多くの組合員が金曜日ごとに赤いスカーフや赤い模様のついたブラウスを身に着けていただけでした。しかし、目に見えるので、恐怖心を取り除くことができました。どっちつかずの態度をとっていた同僚たちは、「赤」が学校のいたるところに広がるにつれて、労働組合を支持する層が増大するのを目で見るようになりました。

また、この行動は毎週行われたので、職場委員が同僚たちに定期的に話しかけるいいきっかけになりました。どんなことで

あれ、対話の口実になるなら、組織化の機会となります。

シャーロット・サンダース(Charlotte Sanders)は同僚の専門職の助手たちを組織化する職場委員でしたが、専門職の助手たちは多くの別々の学校に散らばっていました。サンダースさんは言います。

「木曜日になるといつもメールを送って、「明日は仲間意識を高める日(spirit day)です」と呼びかけていました。私は一人ひとりに電話をかけるようにしていました。そうすることで、同僚の1週間がどうだったのか、確かめることができました」

徐々に運動が盛り上がり自信もついてくるにつれて、多くの人が赤い組合Tシャツを注文しました。組合は毎月の代議員の会議でもシャツを売り始めました。「代議員たちはそれぞれ学校全体の注文をとって会議にやって来るようになりました」と苦情処理担当のデビー・ポープ(Debbie Pope)は当時のことを振り返ります。

学校側も注目するようになりました。生徒たちも注目しました。組合員たちはこの運動がとても気に入りました。多くの組合員が自分たちの学校で撮った全員赤づくしの集合写真を、組合のウェブサイトを送ってきました。

キャンペーンが最高潮に達したとき、10校のうち9校で毎週金曜日に多くの人々が赤いものを身に着けていました。

ストライキが起きたとき、サンダースさんは同僚たちに、「これが勇気の赤い象徴になる」と語りました。赤いTシャツはストライキのユニフォームとなり、コミュニティーの人たち<sup>10</sup>はそれが何を象徴しているのかを認識していました。

### HOW TO JUMP-START YOUR UNION

LESSONS FROM THE CHICAGO TEACHERS



<sup>10</sup> コミュニティーの人たち community members アメリカでは地域のコミュニティーの活動家と連携しながら組合運動を進めるコミュニティー・ユニオンズの潮流がある。



## ハラスメントを止めさせる

事例

ワシントン州パスコにある精肉加工工場では、経営側が長年にわたり自分の思い通りにやってきました。工場環境は危険で、床は滑りやすく、ハラスメントは恒常的に行われていました。労働組合は力が弱く、運動に関わっている組合員はほとんどいませんでした。

しかし、少数の労働者が職場生活を少しでもよくしようと同僚たちの組織化を決意したときから、すべてが変わり始めたのです。はじめに行ったのは、各製造ラインで働く人たちの利用する社員食堂で会合を持つことでした。会合には出席したい人なら誰でも参加することができ、職場の一番大きな問題にどう対処するかを計画を立てました。

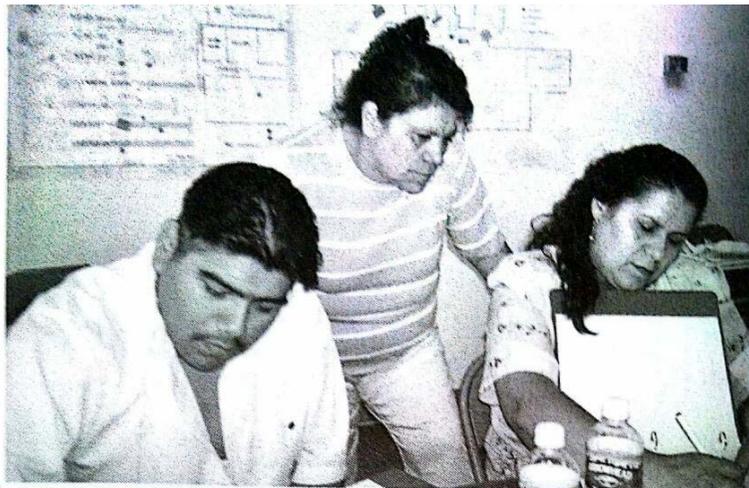
職場委員代表のマリア・マルティネス (Maria Martinez) は「会社側は会合を面白く思っていないのでした」と言います。

「会社側は私たちが何を話しているのかを聞こうと、監督者を送りこみました。そして、食堂の中で組合の会合を開くことは許されないと主張しました。私は会社側に対して、全国労働関係法\*により私たちには組織化をする権利があり、労働現場ではない場所で就業時間以外の時間に会合を開く権利が与えられていると主張しました。

経営側は、私に対し書面にするよう言いました。そこで私は苦情申し立て\*の書面を作り、100人の労働者がこれに署名をしました。それ以降、経営側は会合を食堂で開くことについて私に何も言ってこなくなりました。そして私たちは食堂で会合を継続したのです」

その会合でいつも話題になったのはハラスメントでした。各製造ラインの有志は、同僚たちにハラスメントを記録するやり方を教え、声を上げるよう呼びかけました。

「監督者が何かを言った場合には、私たちは同じラインで働く同僚に向かって『みんな、いまの発言を聞きましたか?』と大声で叫んだものです」とマルティネスさんは語ります。



事例が積み重なってくると、組合員たちはもっと上の管理者のところへ集団で行くようになりました。組合員たちは各自がどんなふうに語るのかを前もって準備し、ひとりが長々と話して終わってしまうことがないようにしました。このような行動は効果的でした。監督者たちはおそらく上司といざこざになるのはまずいと思ったのでしょう。譲歩し始めました。

監督者たちを牽制し続けるため労働者たちが用いたもうひとつの手段が、懲戒処分\*切符をまねた苦情申し立て書式でした。

労働者たちは、協約違反行為をチェックするだけで監督者たちの違反行為を「書く」ことができました。ひとつの製造ラインの労働者が全員で座り込み、ハラスメントについて一斉に記録することもよくありました。記録の写しは1枚が訴えられた監督者のもとに送られ、次の1枚は組合に、もう1枚は経営側のもとに送られます。

この精肉加工労働者たちが職場をどのように変えていったか、その先の話はこの本の中でまた出てきます。他にも、これから紹介するたくさんの物語に、何かおかしいと気づき、それを正すために組織化を始めた労働者たちが登場します。

