

社労士が行うハラスメント対策の顧問先対応

令和4年2月3日 神奈川県社会保険労務士会川崎北支部研修

講師 川崎北支部 吉野亜弥

講師 川崎南支部 寺尾嘉代

セミナー目次

1. 相談対応経験者が語るハラスメントの現実
2. ハラスメント概要
3. パワハラ防止法(労働施策総合推進法)の改正について
4. 社労士としてのサポート
5. 判例

最近の相談傾向

厚生労働省が11月6日(土)に「過重労働解消キャンペーン」の一環として実施した特別労働相談受付日における相談結果が公表された。

【相談結果の概要】 相談件数 合計480件

■主な相談内容	長時間労働・過重労働	56件(11.7%)
	パワハラ	48件(10.0%)
	解雇・雇止め	47件(9.8%)
	賃金不払残業	46件(9.6%)
	休日・休暇	40件(8.3%)

ハラスメントの種類

パワハラ

セクハラ

マタハラ

ケアハラ

セクシャルハラスメント

男女雇用機会均等法においては

1. 対価型セクシュアルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

2. 環境型セクシュアルハラスメント

性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること

マタニティハラスメント等

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では

1. 制度等の利用への嫌がらせ型

産前休業、育児休業などの制度や措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの

2. 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したことなどに関する言動により就業環境が害されるもの

SOGIハラ

1. SOGI(ソジ)ハラ・・・SOセクシャル・オリエンテーション(性的指向)
GIジェンダーアイデンティティー(性自認)

下記に関連して差別やいじめ、暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること

- ・生物学的性別
- ・性自認・性同一性
- ・性的指向

※職場で「SOGIハラ」を受けたため精神障害の発症を2021年2月に労災認定

ハラスメント概要

パワハラ(労働施策総合
推進法30条2)
(令和4年4月から全面施
行)

セクハラ
(男女雇用機会均等法11条)

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備・相談窓口を定め労働者に周知
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

マタハラ
(男女雇用機会均等法11
条-2)

ケアハラ
(育児介護休業法26条)

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

措置義務を履行しない場合

雇用管理上の措置義務を履行しない事業主



是正指導

指導に従わない事業主



企業名公表



ハラスメントの法的責任

行為者

刑事責任



民事責任(損害賠償)



企業

損害賠償の可能性

民法
労働契約法
労働安全衛生法
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
労働施策総合推進法
会社法

パワハラ防止法の改正

- ・ パワハラ防止法(労働施策総合推進法)の改正により
2022年4月より全企業が対象となる(大企業は2019年6月より適用)
- ・ 職場におけるパワハラとは・・・法律により定義され下記のすべてを満たすもの
 - ① 優越的な関係を背景とした言動であって
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③ 労働者の就業環境が害されること

パワハラ6類型

1. 身体的な攻撃→暴行・傷害
2. 精神的な攻撃→脅迫・名誉毀損・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

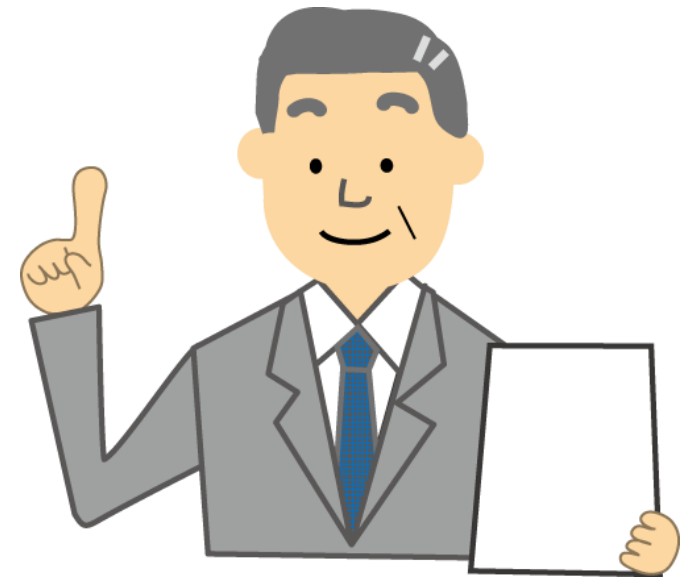
パワハラ対策の導入①

1. 事業主の方針の明確化、周知・啓発

- 事業主からのメッセージ
- ルールの策定
- 研修を行う

2. 相談などに適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口の設置(社内・外部)
- 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保



パワハラ対策の導入②

3. 事後の迅速・適切な対応

- 事実関係の迅速・適切な対応(ヒアリング)
- 被害者に対する配慮
- 行為者に対する対応
- 再発防止

4. プライバシー保護

不利益取り扱いの禁止



ハラスメント対策について 社労士のサポート



1. 顧問先への周知

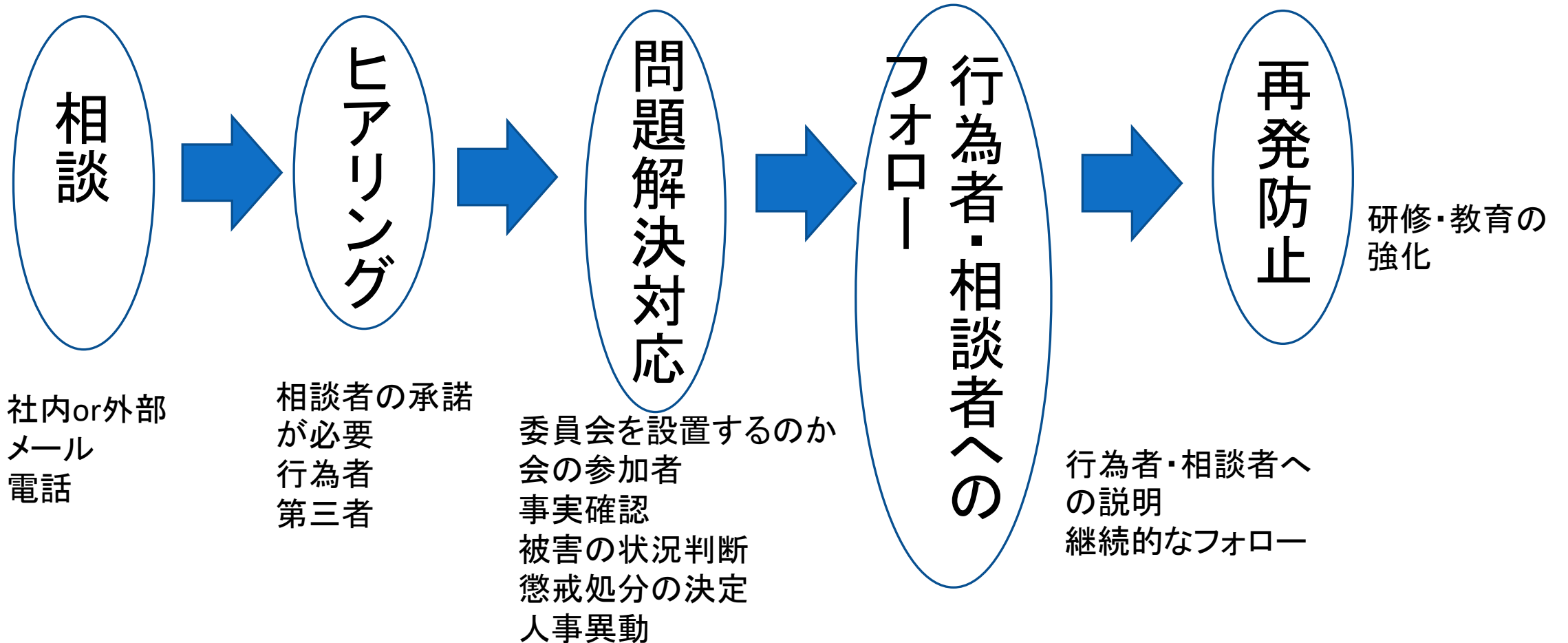
- どのような形で伝えればよいか、まず概要を伝える
厚労省の簡易リーフレットを利用→よくできている
パンフを見せながらおおまかな説明
- パワハラ対策は全企業が対象になることを説明する
- 経営者がハラスメントを理解していない場合は詳しく説明する
- セクハラ・マタハラ対策についても事業主の措置義務があることも説明する
- 会社が決定すべきことをアドバイスする

2. 規程類の確認

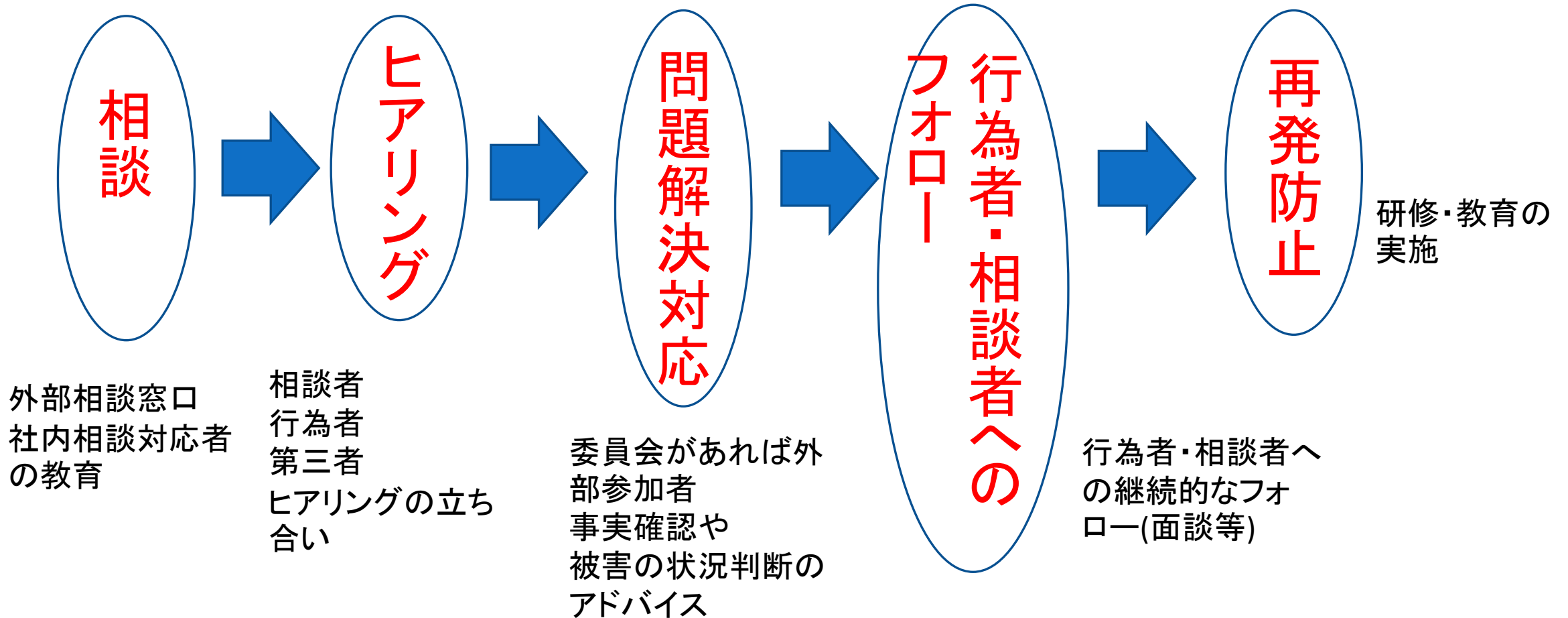
- 就業規則にハラスメントの記載があるか
ハラスメント規程を作成するのか(あるならば変更するのか)
相談があった場合の対応手順は決まっているか
 - ①相談窓口は誰がするのか
 - ②相談があった場合に誰に連絡するのか
 - ③ヒアリング対応は誰がするのか
 - ④行為者の措置の決め方(委員会の設置等)
 - ⑤相談者への対応
 - ⑥行為者・相談者へのフォロー
 - ⑦再発防止について



3. 相談があった場合



4. 相談があった場合(社労士が関与できること)



5. 社労士が相談窓口を依頼されたら

1. 報酬はどうするのか
2. 時間的に受託できるのか
3. メール相談 電話相談
4. 相談は第三者を受け付けるのか(家族・退職者・同僚)
5. 相談対応についてマニュアル作り
6. セカンドハラスメントをさける
7. 相談があった場合どこまで関与するのか
8. 緊急の場合の対応

6. 相談対応について

- 相談者との信頼関係の構築が大事
- 相談者の立場を尊重する
- ゆっくり丁寧に聞く
- 相談者の気持ちに寄り添いながら言語化を促す
- プライバシーの保護と人権への配慮をする
- 相談者が何を望んでいるか確認をする
- 対応が困難な場合はどうするか決めておく

7. 事実関係の整理・確認

1. 行為者はだれか
2. 問題行為はいつ、どこで、どのようにして行われたのか
3. 相談者はどのように感じたか
4. 相談者はどのように対応したか
5. 他の人に対しても同様の行為はあるか
6. 誰に相談したか
7. 相談者の現在の心境はどうなのか
8. どのような解決方法を望むのか

8. セカンドハラスメントについて

- ・ パワハラを受けるなんて、あなたの行動にも問題があったのではないか
- ・ どうしてもっと早く相談しなかったのかと責める
- ・ それはパワハラです
- ・ それはパワハラではありません
- ・ これくらいは我慢できますよね
- ・ あなたの考えすぎではありませんか
- ・ その人がそんな事をするはずがない
- ・ 二人で話したらどうですか
- ・ そんなことは無視すればよい

これらの言動は
控えましょう

9.相談の終了(1次対応)

- 必要な事項を再度確認する
- 実際の解決は調査結果によるものと説明する
- 相談内容の開示範囲の同意を得る
- 行為者のヒアリングについての同意を得る
- 会社の取り決め通りに調査が行われることを伝える
- 勇気を出して相談してくれたことへの感謝を伝える

労災認定基準

- 精神障害の労災認定基準に「パワーハラスメント」が明示された

2020年6月～ 「業務による心理的負荷評価表」

上司等からパワーハラスメントを受けた「強」の例

上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃

上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた

上司等から精神的攻撃を執拗に受けた→ 人格・人間性の否定

長時間にわたる叱責

他の労働者の前での大声での威圧的叱責

心理的負荷は「中程度」でも会社に相談しても適切な対応がなく、

改善されなかった場合は「強」になる

判例①

●サン・チャレンジほか事件（東京地判平26・11・4）

上司のいじめや暴行で自殺、代表取締役の責任は？

パワハラ対策怠り賠償認容

⇒飲食店長が自殺したのは長時間労働や上司のいじめ・暴行が原因として、
遺族が上司や代表取締役らに損害賠償を求めた。

東京地裁は自殺との相当因果関係を認めたとうえで、取締役には会社が安全配慮義務を遵守する体制を整えるべき注意義務があるが、長時間労働などを放置し、パワハラの指導や研修の対策も採らなかったとして、

会社法に基づく損害賠償責任を認容、約5700万円の支払いを命じた。

判例②

- A市職員（セクハラ損害賠償）事件（横浜地判平16・7・8）
性的嫌がらせ申告に動かぬ相談担当者の責任は
許容限度を超える権限不行使

⇒市の職員が上司から度重ねてセクシュアルハラスメントを受け、相談窓口に事実の申出と就労環境の改善を訴えたが、適切な対応がされなかったため精神的被害を被ったとして、国家賠償法に基づく損害賠償を請求したもの。判決はA市に対し、上司のセクハラ行為について慰謝料120万円、相談窓口の担当課長の行為について慰謝料80万円、および弁護士報酬20万円の合計220万円の支払いを命じた。

判例③

- 前田道路事件(高松高判平21・4・23)
不正経理の叱責を自殺原因とした原審判断は？
指導は正当な業務の範囲内

⇒不正経理を行った道路工事会社の営業所長に対する上司の指導・叱責で、うつ病を発症し自殺したとした一審を不服として、会社らが控訴した。高松高裁は、不正経理の解消は容易な目標でなく、強い叱責の存在は認めただが、上司の正当な業務の範囲内で不法行為に当たらないと判示。自殺との相当因果関係はなく、予見可能性もないとして安全配慮義務違反を否定した。

ご清聴ありがとうございました

ハラスメント外部相談窓口
「Courage Line」(クラージュライン)
2022年3月より開始します

相談員は経験者・有資格者のみ
民間企業・行政機関での相談経験者及び
資格者(産業カウンセラー・ハラスメント
防止コンサルタント等)

電話常駐対応(曜日指定)
E-box(メールの声を企業にお届け)

お気軽にお問合せください
ただいま、モニター価格での企業募集中



株式会社クラージュ・コンサルティング
代表取締役 寺尾 嘉代
神奈川県川崎市川崎区渡田1-16-5-7F
TEL 044-271-8699
MAIL info@courage-com