

企業における 労務管理・ハラスメント対策

湊総合法律事務所
弁護士 湊 信明

I 労務管理・ハラスメント対策の考え方

～働き方改革を再定義する～

【相談1】

最近よく「働き方改革」という言葉を耳にします。

労働時間を減らし、福利厚生を充実させ、余暇を楽しむなど、どうも企業側にとってはマイナスばかりで、従業員を甘やかすような風潮に納得ができません。

当社でも働き方改革に取り組むべきなのでしょうか？

売買契約と雇用契約

- 売買契約・・・売主・買主は原則対等
一回的
目的物は「物」
- 雇用契約・・・使用者＝社会的強者
従業員＝社会的弱者
継続的・長期間
目的物は「人の労働」



- 雇用契約は、社会立法である労働基準法等により、後見的に、労働者を強力に保護する必要がある。
- 単に労働に対して賃金を払えば良いだけでなく、雇用契約の一内容として、使用者は職場の労働環境を良好なものにする法的義務（職場環境配慮義務）を負う。

人権CSR

- 「人権」は本来は、国家に対する請求権
- ISO26000の7つの原則の中に、人権の尊重が謳われ、「組織は、人権を尊重し、その重要性及び普遍性の両方を認識すべきである。」と規定された。
- 企業経営においても人権を尊重することが世界標準。

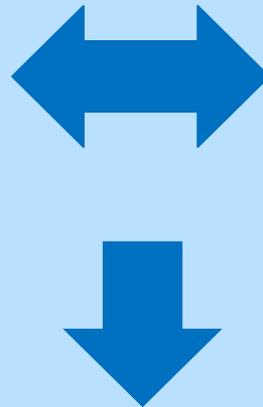
営業の自由と労働者の人権

会社

営業の自由
指揮命令権

労働者

労働基本権
職業選択の自由
幸福追求権



労務管理・ハラスメント対策

労働力不足と働き方改革

- 現在日本は、労働力不足・売り手市場
- 労働者の人権を軽視した配置転換・出向・解雇・残業代不払・福利厚生軽視等していると、優秀な人材から選ばれなくなり、著しい企業価値の低下を招く。
- 働き方改革とは、労働者の人権に配慮して優秀な人材に選ばれる会社になることによって、企業価値を高める活動のこと。

【相談1の回答】

経営者は、雇用契約により、従業員に対する指揮命令権を有するが、その行使は、労働者の労働基本権、職業遂行の自由、人格権に配慮したものでなければ、従業員からの信頼を失いトラブルへと発展し、企業価値の低落を招く。

企業は、競争力強化のためにも働き方改革に積極的に取り組むべき。

従業員が安心して喜んで働いてもらえる労務管理・ハラスメント対策を行うことは、企業価値の向上に繋がる。

参考文献 (手前味噌ですが・・・)



- ドラマ仕立てで、労務管理・ハラスメント対策軽視が原因で危機に瀕した3つの会社を紹介し、リスク回避と克服法を具体的に提示
- 奈落に落ちる会社と、社会から愛されて伸び続ける会社を対比して、違いをわかりやすく解説
- コンプライアンス・CSRの実践に欠かせない企業理念づくり・行動規準づくりの方法を指南

Ⅱ 労務管理

1. 人事関係上のトラブル (1) 配置転換

【相談2】

当社には、営業成績が低く、他の従業員とも折り合いをうまくつけられない問題社員Aがおります。辞めてもらいたいと思うので、簡単な書類の整理などの単純作業を短時間やらせて、あとは自分で次の仕事を見つけてもらえるようなポジションに配置転換しました。

そうしたところ、Aの代理人弁護士から内容証明が届き、この配置転換は無効であると言っています。どうしたら良いのでしょうか？

配置転換

- 雇用契約→使用者＝配置転換権
- 従業員＝職業遂行の自由・自己決定権
- 配置転換命令を行う場合
 - ①会社側の業務上の必要性・目的
 - ②その命令による労働者の不利益の両者を十分配慮して行う。

配置転換に関する法令

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない（育児・介護休業法第 26 条）

配置転換に関する裁判例

- 転勤命令について、
- 業務上の必要性がない場合 又は
- 業務上の必要性がある場合であっても、他の不当な動機・目的から転勤命令がなされたとき、もしくは転勤命令が労働者に対し通常受け入れるべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときには、
- 当該転勤命令は権利の濫用になる。（最高裁第二小法廷 昭和 61 年 7 月 14 日判決）



【相談2の回答】

自らの社内での配置先を探させられるほかは単純労働のみを行うような部署へ配属することは、人事権の裁量の範囲を逸脱し、違法として無効と判断（東京地裁立川支部平成24年8月29日判決）。

相談2も同様に違法・無効。



Ⅱ 労務管理

1. 人事関係上のトラブル (2) 出向

出向に関する法令

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする(労働契約法第 14 条)。

在籍出向と転籍出向

- 【在籍出向】・・・個別的な同意を得るか、出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要がある。出向命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、その命令は無効。
- 【転籍出向】・・・労働者本人の同意(合意)が必要。一方的に労働者に転籍を命じることはできない。

出向に関する裁判例

- 一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた事案。



- 当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認めることもできず、権利の濫用に当たり無効（東京地裁平成25年11月12日判決）。



Ⅱ 労務管理

1. 人事関係上のトラブル (3) 解雇

【相談3】

当社の社員Bは、一応は、仕事の指示には従い、仕事もするのですが、不満たらたらでとても使いにくいので、この際、Bを解雇しようと思っています。

ネットで調べてみると、Bを解雇するには30日分の解雇予告手当を支払う必要があると聞きました。解雇予告手当を支払えば、Bを解雇できるものでしょうか？



解雇予告手当を支払うだけで解雇できるの？

解雇に関する法令 その①

労働基準法20条

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(1項本文、以下略)

労働契約法16条

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

【相談3の回答】

- 解雇不可。
- 労働基準法20条は、○
労働契約法16条は、×



- 〔客観的合理的理由
- 〔社会通念上の相当性



客観的合理的な理由

解雇事由として下記が就業規則に定められていて、これら事由に該当する事実が存在することが必要。

①労働能力がないこと

(例) 傷病等で会社での業務には耐えられない場合など
(ただし、労働災害の場合解雇制限あり)

②会社が求める社員としての適性がないこと

(例) 勤務成績不良、注意・指導をしてもミスを繰り返すなど

③職場秩序に違反すること

(例)業務命令違反の繰返し、同僚社員への加害行為など

④会社の経営上の必要性があること

(例)経営不振による事業の廃止・縮小、業態の変更による
職種の消滅

【相談4】

- 当社は、民営の地下鉄を運営しています。Cは、駅係員をしている社員ですが、他社の電車で、通勤している途中、女子中学生のお尻をスカートの上から触ったとして、条例違反で逮捕され、その後罰金20万円の略式命令を受けました。
- Cの勤務態度は特段問題はなかったのですが、当社は痴漢撲滅を目標としており、Cの行為は許されませんので、事実調査段階で弁解は聞いたものの、懲戒委員会で直接を聞くことなく、懲戒解雇しました。
- 驚いたことに、Cの代理人弁護士がこの懲戒解雇は無効だと主張するのです。

そんなことってあり得ますか？



痴漢した社員の懲戒解雇は無効なの？

解雇に関する法令 その②

懲戒処分の場合

＜労働契約法15条＞

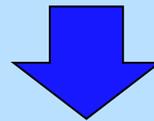
使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

就業規則の定め

「懲戒することができる場合」とは？

- 懲戒の理由となる事由
- 懲戒の種類・程度

が就業規則に明記されていないならば懲戒することはできない。



まず、自社の懲戒事由が会社の実態に合っているか確認する。

社会通念上相当であること

- 社員の身分を失わせても止むを得ないと言える極限状況であること
- 社内の同種事例と比較してバランスを失っていないこと
- 解雇処分のために必要な手続きを踏んでいること

【相談4の回答】

■ 行為と処分の均衡上の問題点

【痴漢行為の内容、態様】

法定刑は6月以下の懲役または50万円以下の罰金。処分は罰金20万円

⇒処罰の対象となり得る行為の中でも、悪質性は比較的低い

- 企業秩序に対して与えた具体的な影響の程度は、大きなものではない
- Cの勤務態度に問題はなく、過去に懲戒処分を受けたこともない



- Cの行為に対して懲戒解雇は重すぎる！

■ 手続の適正上の問題点

自らに対する処分が決定する具体的な手続きが進行していることを知らされず、弁明の機会が与えられなかった



処分手続が不適切



よって解雇権を濫用したものとして無効

(東京地裁平成27年12月25日判決(東京メトロ事件)同旨)



裁判所の解雇についての考え方

- 解雇宣告は、死刑宣告に等しい。



極限的状況でなければ一発解雇は無効

- 文書がなければ証拠なし



証拠がなければ事実なし。

解雇するまでの注意ポイント

ポイント

- 問題社員に対する注意・指導・業務命令は文書で行い証拠に残す。文書には署名捺印をとることも忘れない。
- 問題が発生した場合は、問題発生の日時、具体的内容、それに対する注意、指導の内容について記録を残しておく
- 録音して残すことも有効。



ポイント

- 問題が起きた場合でも、一発解雇は慎重に。解雇よりは軽い懲戒処分を行い、改善しなかった場合に解雇をするという手順を踏む
- 解雇をせずに、合意で退職してもらえらるのなら、金を払ってでも退職してもらうことを検討する
- 会社の規定に定める手続きに従って処分をする。特に懲戒解雇の場合、本人の弁明の機会を与えることは最低限必要。

【相談5】

当社は、残念ながら、最近売上が相当下がってきています。このままだと今年中に資金ショートする可能性が高いです。

そこで、営業成績が悪い割には給料が高く、文句ばかり言っているDを解雇したいと考えています。

会社がつぶれては全社員が路頭に迷うことになるので、このような解雇も許されると思いますが、いかがでしょうか？



売上が下がってきたら辞めてもらっても良いんじゃない？

整理解雇

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効。

- ① 人員削減を行う必要性
- ② できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ③ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること
- ④ 労働組合との協議や労働者への説明を行うこと
(大阪地裁 平成12年12月1日判決など同旨)

【相談5の回答】

- ①は認められる可能性あるが、②～④の要件を満たさず無効
- 解雇回避のために、配置転換、出向、希望退職募集等を検討するとか、人員削減を避けるために、労働時間の短縮(ワークシェアリング)を行うこと等も検討すべき
- 従業員との協議・説明は不可欠

Ⅱ 労務管理

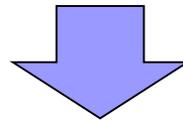
1. 人事関係上のトラブル (4) 退職勧奨

【相談6】

- 当社はアパレル店を営んでおり、女性社員が多くいます。このたび男性社員Eが駅構内で盗撮行為をし、逮捕されました。Eは事実関係を認めて被害者と示談し、起訴猶予となりました。
- その後、噂が社内で広まり、数名の女性社員から、「Eが復帰するなら退職します。」という声が上がりました。そこで、Eを呼び出し、次のように話して退職を促したところ、涙を流して反省して、退職届を提出しました。

「当社の就業規則には犯罪行為をした場合には懲戒解雇とすると規定されているんだ。だから、君は、このままだと懲戒解雇になってしまうよ。そうなったら退職金も支給されないじゃないか。

いま、退職願を出せば、退職金は支払うよ。経歴にも傷がつかないから、再就職もできるだろう。君のこれまでの貢献に鑑みて、懲戒解雇は忍びない。退職願を書いてくれないか……」



退職推奨は無効なの？

そうしたところ、Eの代理人弁護士から内容証明が届き、退職勧奨は無効であり、復職させろという要求をされています。応じなければならないのでしょうか！？

退職勧奨

- 使用者が労働者に対し自ら退職するよう勧めたり、促したり、説得したりすること
- 退職勧奨が用いられ易い理由
 - 経緯はどうあれ、労働者本人が退職意思を示しているから…
 - ⇒使用者が一方的に労働者の身分を奪うわけではない
 - ⇒解雇に比べ、後日の紛争リスクが低い

退職勧奨を行う場合のリスク

回数、人数、時間、発言内容等で「やり過ぎ」と判断された場合



- 不法行為として損害賠償責任を負うリスク
- 退職が強要されたものとして、退職合意が無効とされるリスク

退職勧奨に関する裁判所の判断

- 「君は、〇〇〇が理由で解雇事由があるよ」と告げて退職勧奨し、労働者が退職届（退職願）を提出した場合、そもそも「〇〇〇」という理由で解雇した場合、それは有効なのかが、審理される。
- 裁判官が「仮に〇〇〇により解雇していたら無効」と考えた場合には、労働者が錯誤（ないしは強迫）に基づいて退職届（退職願）を提出したものとして、その効力を否定される。

退職勧奨のポイント

ポイント

- 解雇の可能性を告げるときは、解雇の有効性を熟慮した上で行う
- 強要と言われるような勧奨をしない（1回20～30分、会社側は2人程度、2～3回が限度）
- 面談内容を録音しておくか複数の担当者で面談する
- 退職の意思表示は、必ず書面でもらう

【相談6の回答】

Eは盗撮行為を行っているので、問題はあるが、示談も成立して起訴猶予になっているので、そもそも解雇事由とならない。

したがって、解雇事由があると言って退職勧奨したことになり、Eの退職の意思表示は錯誤に基づくものであり無効。

Ⅱ 労務管理

1. 残業代に関するトラブル

賃金に関するトラブル

近時、未払い残業代の支払請求が急増している。
今後ますます増加する。



中小企業の場合には、従業員からの集団的な請求により企業倒産に追い込まれることもあり得る



36協定を締結し、残業代はきちんと支払う
刑事罰もある犯罪なので要注意！

重要!

残業代が発生する場面

- 法定時間外労働（原則として1日8時間超、週40時間超）・・・25%割増賃金
- 法定休日労働（週1日もしくは4週4日の休日）
・・・35%割増賃金
- 深夜時間帯労働（原則として午後10時から午前5時まで）・・・25%割増賃金

未払い残業代の蓄積は膨大な金額となり
大きな倒産リスク要因となる！



【相談7】

従業員Fは、本年4月からめでたく課長に昇格しました。当社では、課長以上は、いわゆる管理監督者として、残業代は支払っておりません。

そうしたところ、Fは、「昇進したら部下よりも給料が下がってしまった、自分は子育てもしていて教育費がかかるのに、こんな給料ではやってられない、訴えるぞ。」などと言っています。

当社はFに残業代を支払わなければならないのでしょうか？



課長

給料下がったからやってられない！！

法令

〈労働基準法41条〉

・・・労働時間、休憩及び休日に関する規程は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

1 (略)

2 事業の職種にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者(以下略)

管理監督者の判断要素

- ① 職務内容が部門全体の統括的な立場にあること
- ② 部下に対する労務管理等の決定について裁量を有していること
- ③ 残業代が支給されないことに見合う待遇（相応額の手当の支給等）を受けていること
- ④ 自らの出退勤について自ら決定し得る権限があること

管理職の残業に関する留意点

- 「管理職=管理監督者」ではない！
管理監督者と認められるのは極めて厳しい
- 使用者は管理監督者が健康を損なわないように配慮する義務を負う。
- 管理監督者についても、労働時間を把握する必要あり。労基法41条2号の「管理監督者」に該当する場合でも、深夜労働分の割増賃金を支払わなければならない(最高裁平成21年12月18日判決)

【相談7の回答】

Fが

全体統括者とまでは言えない場合

部下に対する労務管理権限がない場合

給料が安い場合

自らの出退勤が自由裁量でない場合

管理監督者といえず、会社は残業代を支払わなければならない。

【相談8】

当社は、外回りの営業マンには営業手当を支給しています。これは接客の際の必要経費を賄うためと、残業代を固定給の中に含めて支払う趣旨で支給しているものです。

給与規程でも、「営業手当には1ヶ月30時間相当分の時間外労働手当を含むものとする」と定めています。

ところが、先日退職した営業マンのGが、1ヶ月平均40時間も残業をしていたのに残業手当が全く支払われていないと主張して裁判を起こしてきました。Gには基本給30万円、営業手当を5万円支給していました。

当社は残業代を支払う必要があるのでしょうか？



営業手当
払ってる
のに・・・

割増賃金固定払いの有効性

割増賃金を支払うのではなく、毎月支給する基本給や手当の中に、割増賃金相当額を含めて支払うこと(固定払い)自体は違法ではない。

(最高裁H29年2月28日判決・国際自動車事件)

有効な残業代固定払いの要件

- 通常の労働時間の賃金に当たる部分と、割増賃金に当たる部分を明確に区別することができること。(通常の労働時間部分の賃金がわからないと、残業代(時間単価)の計算ができないので)
- 残業代の趣旨での支払いであること
- 不足分の清算払いをしていること

実務上のポイント

- 残業代の固定払い部分であることが明確になるように、「固定残業手当」等の名称を用いて支給する。
- 固定残業手当について給与規程で定める。
- 毎月、実際の労働時間に基づく割増賃金額を計算して金額を確認する。



【相談8の回答】

営業手当5万円は、経費賄い部分と残業代部分が区別されていない。

→営業手当は残業代の固定払いの要件を満たさず、基本給(30万+5万=35万円)として判断。



以下の計算式による割増賃金の支払義務を負う。

$$[(30万円 + 5万円) \div 173時間] \times 40時間 \times 1.25 = 101,156円$$

(173時間=1ヶ月平均法定労働時間)

Ⅲ ハラスメント

1. セクシュアルハラスメント

【相談9】

当社は昔から、社長から新入社員まで和気藹々とした会社で、セクハラと無縁なのが自慢です。

実際、今まで一度も、セクハラの被害申告も受けたことはありません。

ですので、他社がやっているようなセクハラ研修などはやっていませんし、発生した際のマニュアルも作っていません。

問題ないですね？

セクシュアルハラスメントとは

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

セクシュアルハラスメントとは

セクハラの行為者となり得るのは

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など

対価型

性的な冗談やからかい、
食事やデートへの執拗な誘い、
身体への不必要な接触、
性的関係の強要

拒否
抵抗

解雇、降格、減給
などの不利益

環境型

性的な言動等による
就業環境の悪化

労働者とは

正社員、パートタイム労働者、契約社員など、事業主が雇用するすべての労働者をいい、
派遣労働者については派遣元でも派遣先でもセクシャルハラスメント対策の対象となります。

職場とは

- 普段働いている場所で・・・
- 出張先で・・・
- 取引先の事務所で・・・
- 顧客の自宅で...
- 取材先で・・・
- 業務で使用する車中で・・・
- アフターファイブの宴会で・・・

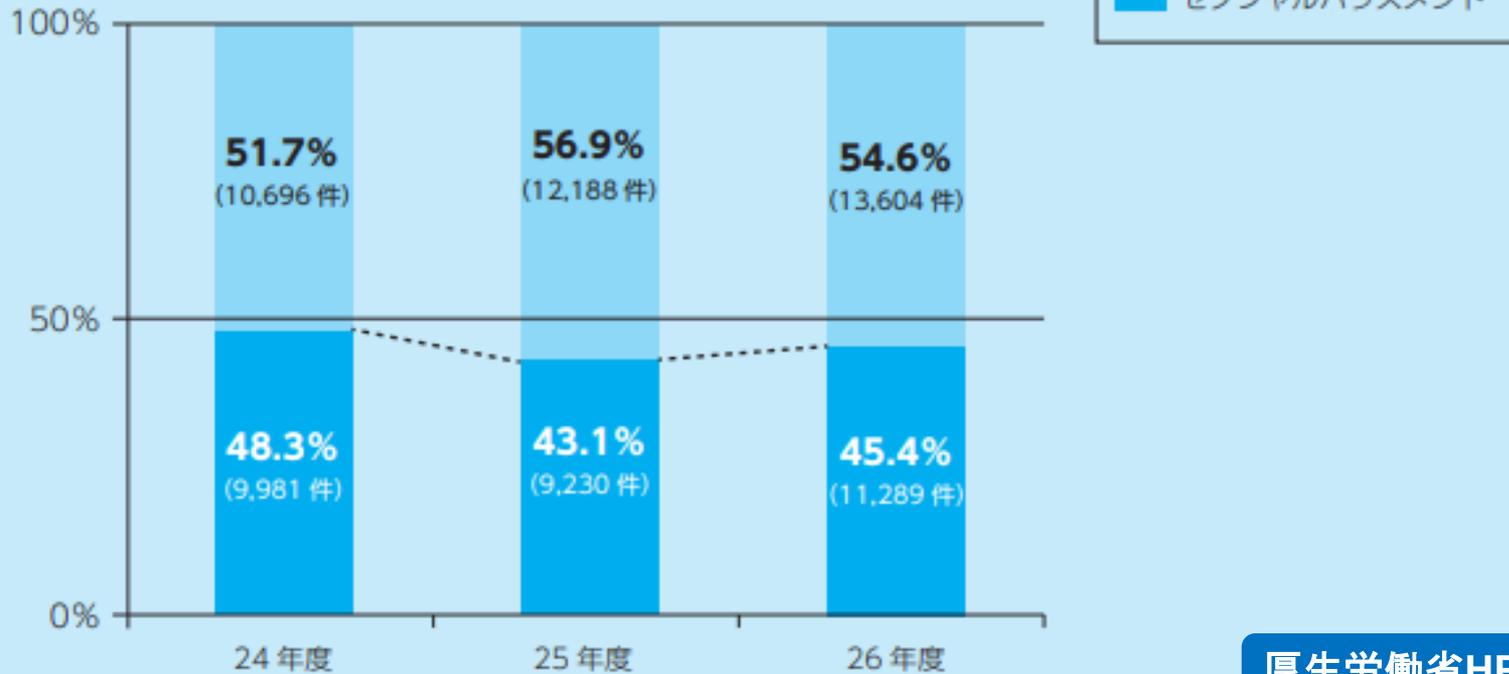


わが社に限ってセクシュアルハラスメントなんか・・・と思っていないませんか？

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、経営者が考えているより確実に多い。
- 都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法に関する相談の約半数が、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談！



都道府県労働局雇用均等室に寄せられた
男女雇用機会均等法に関する相談件数



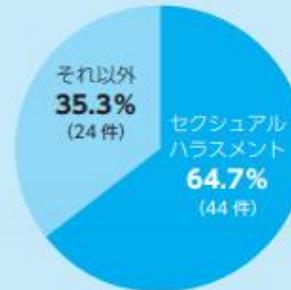
厚生労働省HPより

都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数のうち約5割、機会均等調停会議による調停の申請受理件数のうち約6割が、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事案(平成26年度)。

平成 26 年度
都道府県労働局長による
紛争解決の援助の申立受理件数



平成 26 年度
機会均等調停会議による
調停申請受理件数



厚生労働省HPより

会社の相談窓口にご相談が来ていないからといって、社内でセクシュアルハラスメントが起こっていないとは限らない。都道府県労働局雇用均等室に寄せられる相談には、「相談・苦情窓口はあるが、相談しづらい窓口になっていて、相談できない」、「相談ができる職場の雰囲気ではない」といった内容のものもある。セクシュアルハラスメント対策は、セクシュアルハラスメントの有無に関係なく、事業主の義務。「わが社に限ってセクシュアルハラスメントなどない」と考えずに、社内の実態を把握し、実効ある防止対策を講じるべき。

セクハラ加害者本人の法的責任

① 刑事上の責任

- ・・・ 強制わいせつ罪
名誉毀損罪
侮辱罪

② 民事上の責任

- ・・・ 不法行為に基づく損害賠償責任
(民法709条)

セクハラ・会社の法的責任

① 刑事上の責任 …… なし

② 民事上の責任 …… 損害賠償責任

不法行為上の責任として
→使用者責任(民法715条)

雇用契約上の責任として
→職場環境配慮義務(民法415条)

セクハラ事件の特質

- セクハラの損害賠償は、数十万から数百万程度
→経済的損失はそれほどではない。
- しかし、風評による会社の信用低下や、社内環境の劣悪化といった甚大な影響があり得る。
- 十分過ぎるくらいの対策必須！



【相談9の回答】

セクハラ行為は、第三者から目に触れないところで行われることも多く、被害者も申告できないことがある。

被害が明るみにでたときには、取り返しのつかない状況になっていることもあり、事前に対策をしておかねば、迅速的確な対応をすることもできず、結果として従業員や社会からの信頼を失って、企業価値を失墜させることになってしまう。

会社が良い雰囲気であることに奢ることなく、対策を講じておくべき。

セクハラ対策

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 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
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

セクハラ対策①

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- セクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する
- セクハラの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する

セクハラ対策②

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

- 相談窓口をあらかじめ定める。
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。広く相談に対応する。



セクハラ対策③

職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う。
- 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う。
- 再発防止に向けた措置を講ずる。(事実が確認できなかった場合も同様)

セクハラ対策④

1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する。
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

セクハラに関する参考文献

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について必要な対策をとることは事業主の義務です。必要な措置は 10 項目 (※) あります。

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

(※) 6頁参照

I	均等法におけるセクシュアルハラスメント対策	3
II	均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは	4
III	「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は	5
IV	事業主が雇用管理上採すべき措置とは	6
V	対応事例	16
VI	セクシュアルハラスメント関連条文、指針	22
VII	自主点検	27

厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

「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!!」
厚労省作成。

非常に良くできているので、これに基づいてセクハラ対策マニュアルを作成して下さい。

(ダウンロードURL)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>

Ⅲ ハラスメント

2. パワーハラスメント

パワーハラスメントとは

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。



パワハラ類型①



精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。
必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。

パワハラ類型②



身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。

丸めたポスターで頭を叩く。

パワハラ類型③



過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。

パワハラ類型④



過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。

事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。

パワハラ類型⑤



人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。

性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなど
コミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。

パワハラ類型⑥



個の侵害

交際相手について執拗に問われる。

妻に対する悪口を言われる。

パワハラを予防するために

チェック

- ① トップのメッセージ
- ② ルールを決める
- ③ 社内アンケートなどで実態を把握する
- ④ 教育する
- ⑤ 社内での周知・啓蒙

予防策①トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

- パワーハラスメントは、企業のトップから全従業員が取り組む重要な会社の課題であることを明確に発信する。
- パワーハラスメントの防止が、なぜ重要なのか、その理由についても明確に伝える。
- メッセージの発信とともに、具体的活動が早期に実施できるよう、準備をする。



予防策②ルールを決める

就業規則において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規程を設ける。

- 労使一体で取組を進めるために、労働協約や労使協定などでルールを明確化することが効果的。
- 罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定める。
- ルールは、従業員にとって分かりやすく、できる限り具体的な内容とする。

- 就業規則などにルールを盛り込む場合には、労働組合や労働者の代表などの意見を聴く。就業規則の変更の目的や意義を十分伝え、意見交換した上でルールを決める。
- 就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられる。従業員への説明会や文書の配布なども忘れず実施する。



予防策③社内アンケートなどで実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

- アンケートでの実態把握は、対象者が偏ることがないようにする。
- より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的。
- 従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介する。
- アンケート以外の方法として、安全管理者や産業医へヒアリングしたり、評価面接など個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効。

予防策④教育する

管理職研修、従業員研修を実施する。

- 教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的に実施することが重要。中途入社 of 従業員にも入社時に研修や説明を行うなど、漏れなく、全員が受講できるようにする。
- 管理監督者と一般従業員に分けた階層別研修の実施が効果的。
- 研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、会社のルールの内容、取組の内容や具体的な事例を加える。

予防策⑤社内での周知・啓蒙

組織のルールや相談窓口について周知する。

- 組織の方針、ルールや相談窓口などについて、積極的に、周知に取り組む。
- 周知と具体的な取組が一体となったものとなるようにする。
- 計画的かつ継続した周知を実施する。

相談を受けたときの流れとポイント

ポイント

- ① 相談窓口（一時対応）
- ② 事実関係の確認
- ③ 行為者・相談者へのとるべき措置の検討
- ④ 行為者・相談者へのフォロー
- ⑤ 再発防止策の検討

① 相談窓口（一次対応）

- 相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするか明確にする。
- 1回の相談時間は長くても50分程度とする。

② 事実関係の確認

- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行う。
- 相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行う。



③ 行為者・相談者へのとるべき措置の検討

- 以下の要素を踏まえて、検討する。

相談者の被害の大きさ／事実確認の結果／行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点／就業規則の規定／パワハラについての裁判例

- 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などを行う

④ 行為者・相談者へのフォロー

- 相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明する。
- 行為者の行動や発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起こらないようフォローアップする。

⑤ 再発防止策の検討

再発防止策は予防策と表裏一体。

予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげる。



パワーハラスメントに関する参考文献①



「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」
厚労省作成

(ダウンロードURL)

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2014.pdf>

パワーハラスメントに関する参考文献②

パワーハラスメント対策導入マニュアル

予防から事後対応までサポートガイド 第2版



厚生労働省
D.C.K.O.U. #SUI0202

「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第2版)」
厚労省作成。

いずれも非常に良くできているので、これらに基づいてパワハラ対策マニュアルを作成して下さい。

(ダウンロードURL)

https://no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2017_manual.pdf

湊総合法律事務所



所長弁護士 湊 信 明

弁護士 廣 木 康 隆
弁護士 野 村 奈 津 子
弁護士 野 坂 真 理 子
弁護士 沖 陽 介
弁護士 平 木 太 生
弁護士 石 田 嘉 奈 子

弁護士 太 田 善 大
弁護士 服 部 毅
弁護士 屋 敷 理 瑛
弁護士 水 口 絵 介
弁護士 中 村 駿

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-7-1

有楽町電気ビルディング北館12階1213区

電 話 03-3216-8021 F A X 03-3216-8022

メールアドレス nobu@minatolaw.com
事務所HP <http://www.minatolaw.com>
企業法務ONLINE <http://www.kigyuu-houmu.com>

顧 問 先 医療法人, 病院, 医師, 自動車販売会社,
人材派遣会社, パソコンメーカー, 不動産会社など約190社

