

# ハラスメント最新事情

セクハラなぜ起きる、どう対処する

# 最近の傾向

## 東京都へのセクハラ相談の推移

2,723件 → 2,091件 → 1,897件  
(H19) (H20) (H21)

### (内容別)

環境型	520件	→	682件	→	752件
地位利用型	1,320件	→	846件	→	429件

# 近年の特徴

- (1) 企業の取り組みに温度差
- (2) 地位利用型の減少と環境型の増加傾向  
→性的トラブルからコミュニケーションギャップ
- (3) 依然として後を絶たない宴席型セクハラ  
→度の過ぎた悪ふざけが問題になる
- (4) 企業責任が厳しく問われる  
→完全禁止規定へと進む

# 企業の取り組みに温度差

(1) 「配慮義務」から「措置義務」へ  
→裁判も企業責任を厳しく問う

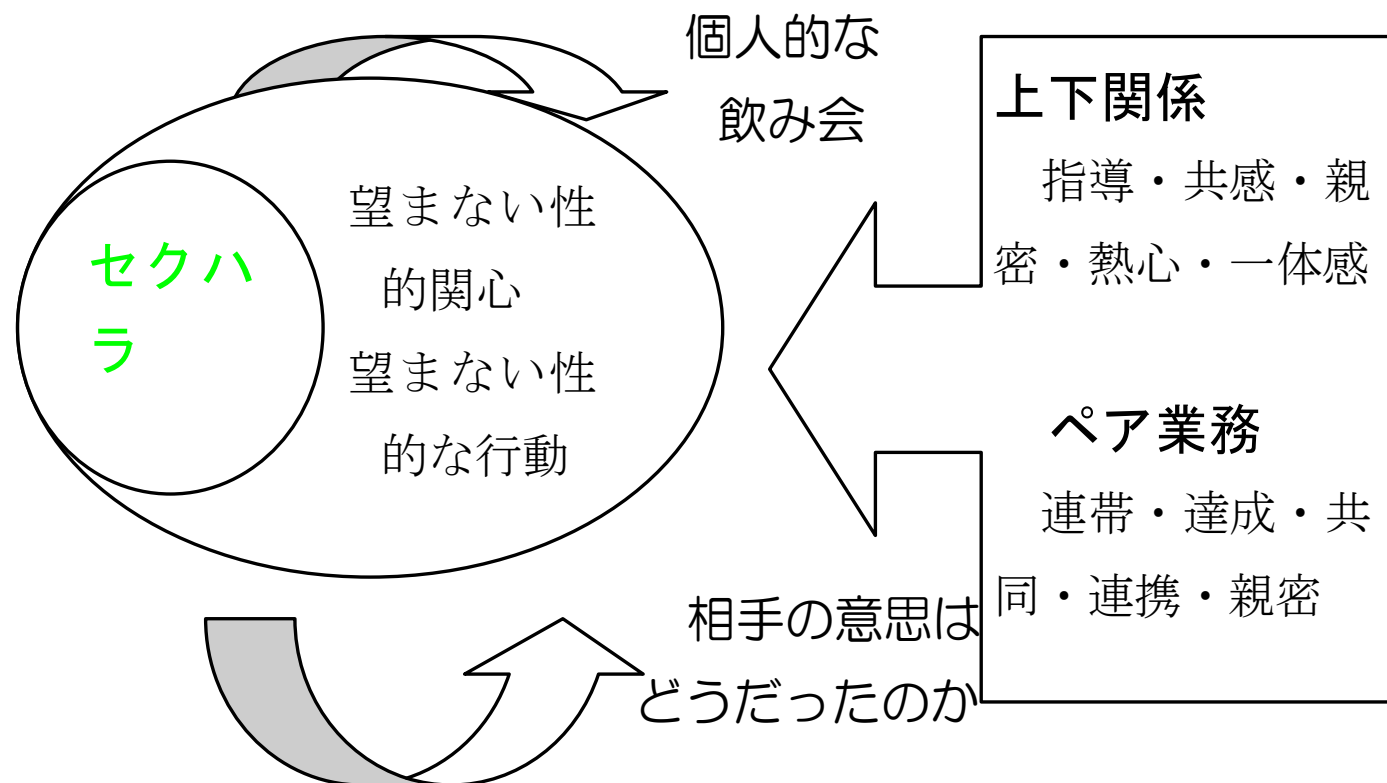
(2) 進む取組と遅れる企業

- ① 問われる企業イメージ・・・女性関連メーカーや自治体、そして問われるサービス業
- ② 仕事との関連が問題になる・・・介護、製造業、教育分野

# 性的なトラブルからコミュニケーション ギャップの問題に

- (1) そんなつもりではなかった
- (2) 女だから、女のくせに、男なんだから
- (3) コミュニケーション手段としての携帯メール
- (4) 思い違いや思い込み(ストーカー)

# セクハラはなぜ繰り返されるのか



# 何が問題なのか

## 管理職のプロ意識欠如

- 1 それは企業イメージを損なう問題。(=ブランド意識の欠如)
- 2 管理監督者としての責任感の欠如(=立場を利用して起こされる)
- 3 それは個人的な問題ではない。(=認識の甘さ)

## 企業の取組の問題

- 1 それは職場環境の問題である。
- 2 企業の利益を損なうテーマである。
- 3 社会的な信用を失うステイタスの問題である。
- 4 毅然とした対応が必要になる。(=企業風土を変える)

# 熱血指導かパワハラか

- (1) 昔は問題にならなかったのになぜ？
  - 「馬鹿野郎」「嫌なら辞めろ」はダメか
  - 厳しい指導はパワハラになるのか
  
- (2) 個人的な問題ではないのか
  - キレやすい上司と要領の悪い部下
  - ダメな部下をどう指導すればいいのか



# 労働問題になってきたパワハラ

- (1) パワハラが労働災害に認定される
  - 職場の上司からの叱責が原因の自殺
  - 労災認定基準に“嫌がらせ、いじめ”
  
- (2) 職場の人間関係が最大の“労働条件”に
  - うつの蔓延と原因としての人間関係
  - 退職理由の原因としての人間関係
  - “内部告発”の引き金となる人間関係

## 日研化学事件(H19.10.15東京地裁判決)

Aは上司のBから営業指導で「肩にフケ」「車のガソリンがもったいない」「対人恐怖症」「何もこたえていない」「存在が目障り」「お願いだから消えてくれ」「給料泥棒」などと言われ続けて精神障害を発症、その後うつ病となり自殺した。

労災申請をしたが却下されたので処分取り消しを求めた。

(結果)遺族補償年金給付不支給処分を取り消す

# 問われた言動

- ① 存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している。お願いだから消えてくれ。
- ② 車のガソリン代がもったいない。
- ③ どこへ飛ばされようと仕事しないやつだと言いつらしたる。
- ④ おまえは会社を食い物にしている、給料泥棒。
- ⑤ おまえは対人恐怖症やろ。
- ⑥ 誰かがやってくれるだろと思っているから、何もこたえていないし、顔色ひとつ変わっていない。
- ⑦ 病院の回り方がわからないのか、勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの。
- ⑧ 肩にふけがべたーとついている。おまえ病気と違うか。

# 何が問題になったのか

## (1) 裁判で問われたこと

- ①それは業務指導の範囲を超えている
- ②明らかに人格、人権を否定する言動である

## (2) 労働災害認定基準として

- ①ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
- ②違法行為を強要された、③自分の関係する仕事で多額の損失を出した、④顧客や取引先から無理な注文を受けた、⑤複数で担当していた業務を1人で担当するようになった

# 問題になる言動

## 人権侵害を含む批判

- 1 相手の性格や信条を批判する。
  - ①そのグズな性格は変えろ
  - ②生き方が間違っている
- 2 本人以外のことまで批判する。
  - ①そんなカミさんとは別れろ
  - ②子供の成績に何も言えない
- 3 本人の努力では変えられない
  - ①「男のくせに」「女なんだから」
  - ②育ちの悪い奴は困る

## 教育・指導を超える言動

- 1 相手への期待のない批判
  - ①いくらでもお前の代わりはいる
  - ②辞めてもらっても構わない
- 2 精神論的な非難
  - ①要はヤル気の問題だ
  - ②結果を出せ、死んでもやれ
- 3 コミュニケーションを拒否する
  - ①お前は言う通りにやればいい
  - ②そんな泣き言は聞きたくない

# 管理職の責任

## （ 職場環境保全義務 ）

- ①日常の職場環境に配慮し、ハラスメントが起きないように予防を心がける。
- ②日頃からの指導により部下の注意を喚起する。
- ③管理監督者自身が部下の模範となるよう心掛ける。
- ④職場でハラスメントが発生した場合は、迅速かつ適切に対処する。
- ⑤常に部下が相談しやすい雰囲気をつくるよう心掛ける。

## （ 相談を受ける心構え ）

- ①当事者にとって、適切かつ効果的な対応は何かという視点をもつ。
- ②相談者の意向を第一に考える。
- ③先入観をもたずに対応する。
- ④関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重し、秘密を守る。
- ⑤事態を悪化させないため、迅速に対応する。
- ⑥ハラスメントは人権上の問題であり、絶対に許さないという立場に立つ。

# パワーハラ解決手法

- ①通知・・・匿名の訴えで行為者に通知する
- ②調整・・・両当事者の言い分を聞いて調整する
- ③調停・・・両当事者の言い分を聞いて調停する
- ④調査・・・被害者の申立てにより調査を行い懲戒処分などをする