

一般社団法人 全国銀行協会
人権・同和問題啓発講演会
2025年12月5日 14:00～

組織全体でパワーハラスメントを防ぐ ～ハラスメントにこだわらない対処をしていますか～

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
副主任研究員（労働法）／ 日本学術会議 連携会員
内藤 忍（naito@jil.go.jp）

講師プロフィール

内藤 忍（ないとう しの）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）副主任研究員（労働法）

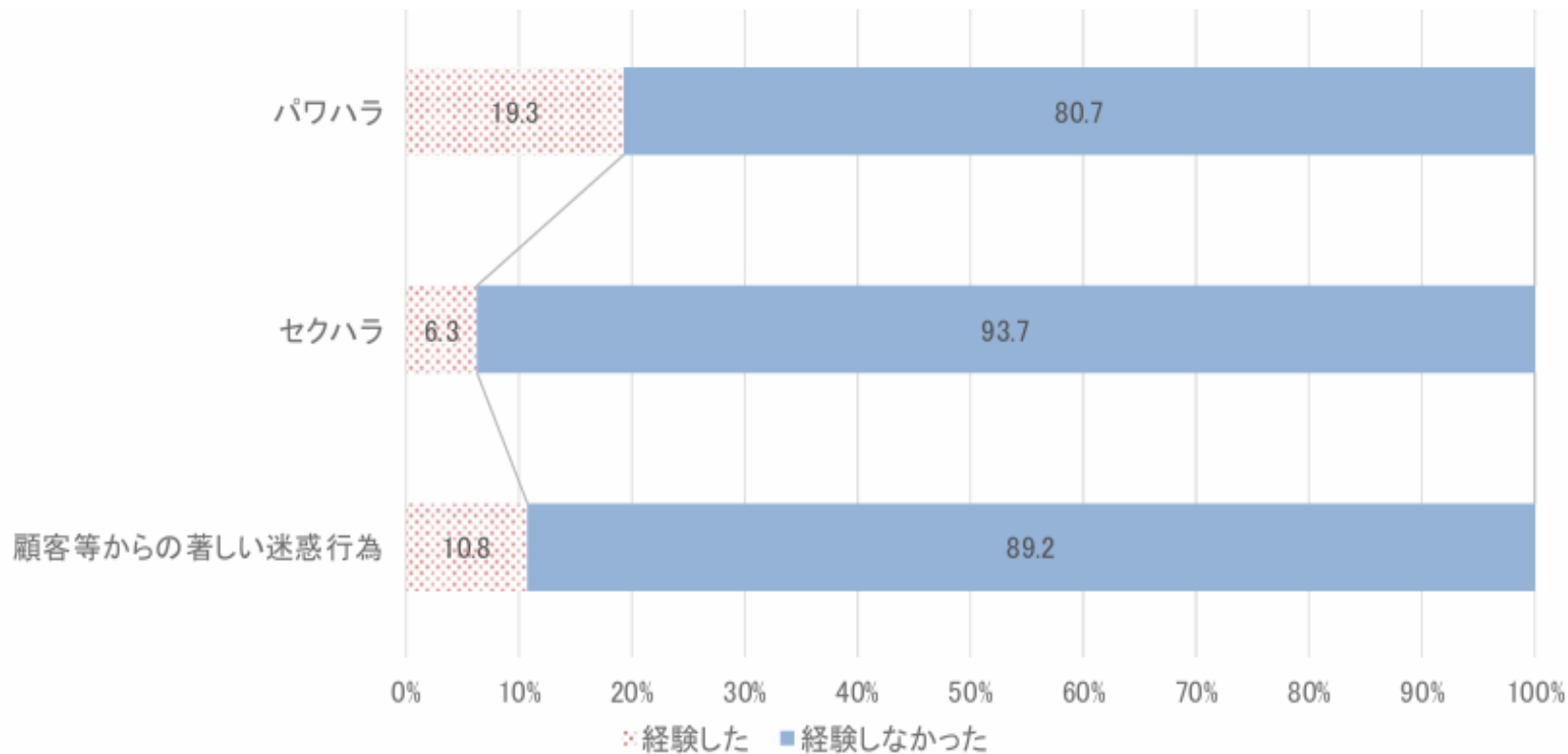
早稲田大学法学部を経て、2006年、早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得後、機構へ。2010年、英ケンブリッジ大学Clare Hall及び法学部客員研究員。日本学術会議連携会員、ジェンダー法学会理事。専門は労働法。特に、ハラスメント、女性労働、ジェンダー法、日英の差別禁止法制。

ハラスメント関係の公益的活動は、厚労省「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」委員（2011年度）、同「職場のパワーハラスメントに関する実態調査検討委員会」委員（2016年度）、同「ハラスメント対策企画委員会」座長（2015～2019年度）など。女性活躍推進法案の国会審議（2014年11月衆院内閣委）で、ハラスメント関連改正法案・女性活躍推進法案の国会審議（2019年4月衆院厚労委、2025年5月参院厚労委）で、参考人意見陳述。自治体では、東京都足立区「男女共同参画推進委員会」委員（2019年度～）、神奈川県横浜市「男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度」専門調査員（2019年度～）、東京都「カスタマーハラスメント防止対策に関する検討部会」および「カスタマーハラスメント防止ガイドライン等検討会議」委員（2023年度～）など。組合関係では、自治労「自治研作業委員会（自治体におけるLGBT施策）」委員（2020～2021年度）、同「カスタマーハラスメント対策研究会」委員（2021～2022年度）ほか。

本日の内容

- ハラスメントの実態とその影響の大きさを知る
- 法や自治体の条例の規制を学ぶ(現行法、2025年法改正)
- 現行法制の課題を知る。それを踏まえて、組織として、トップとして、労働者として、どう取り組むか。

ハラスメントの発生状況 (過去3年間にハラスメントを受けた経験)



(対象: 全回答者(n=8,000))

現状(パワハラ)

労働局相談トップのパワハラ

◎都道府県労働局の総合労働相談コーナーへ「職場のいじめ・嫌がらせ」の相談はここ12年連続トップ

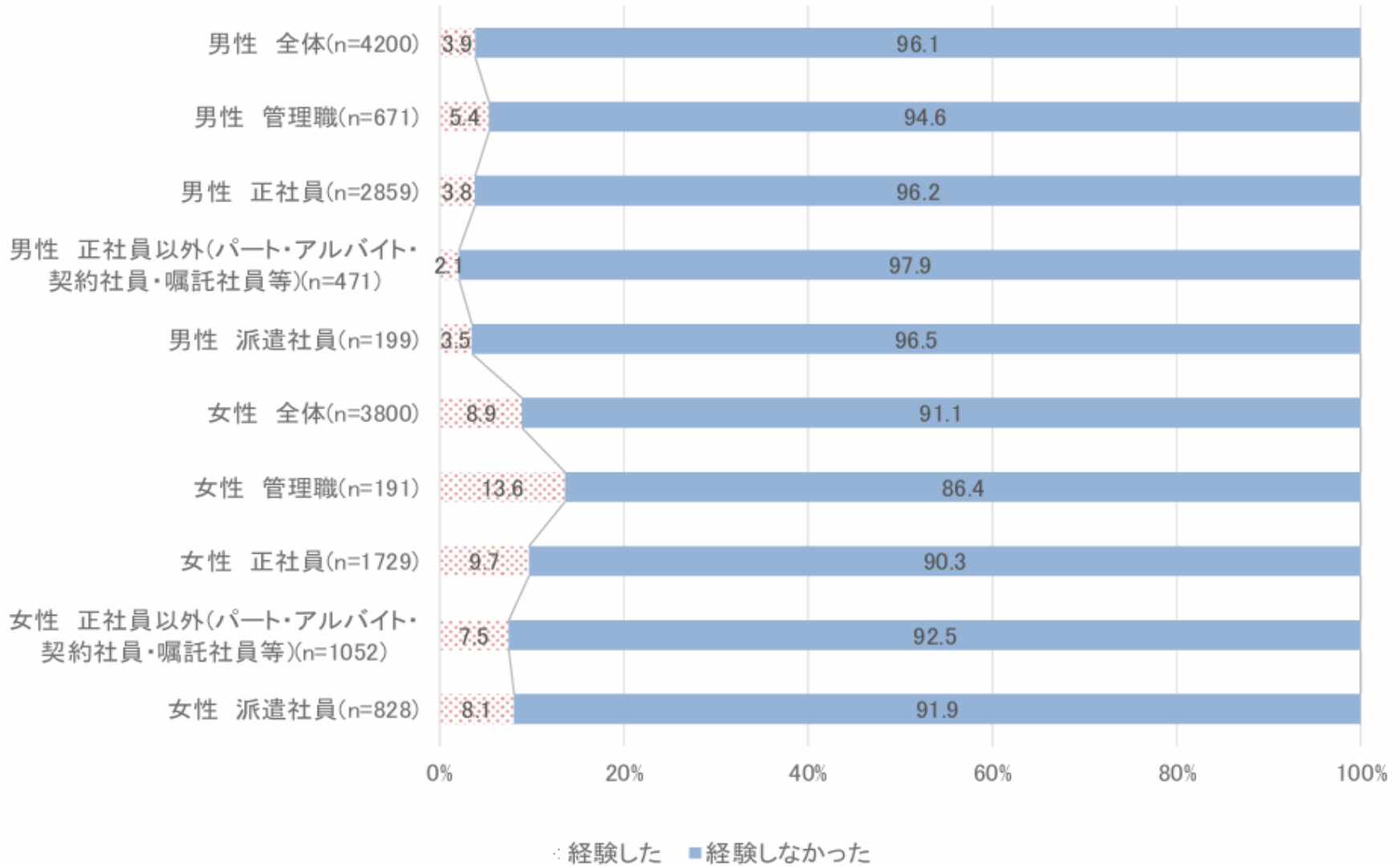
- ・パワーハラスメント70,429件

- ・いじめ・嫌がらせ60,125件

⇒合計130,554件（相談2位は「自己都合退職」42,472件。「いじめ・嫌がらせ、パワハラ」が圧倒的）

- ・全国で毎日約360人がパワハラ等で労働局に相談している計算。

- ・それでも労働局に相談する人はパワハラ被害者のわずか3.1%（「何もしなかった人が36.9%」。約13万件も氷山の一角（実際の被害件数は、年間約500万？））。



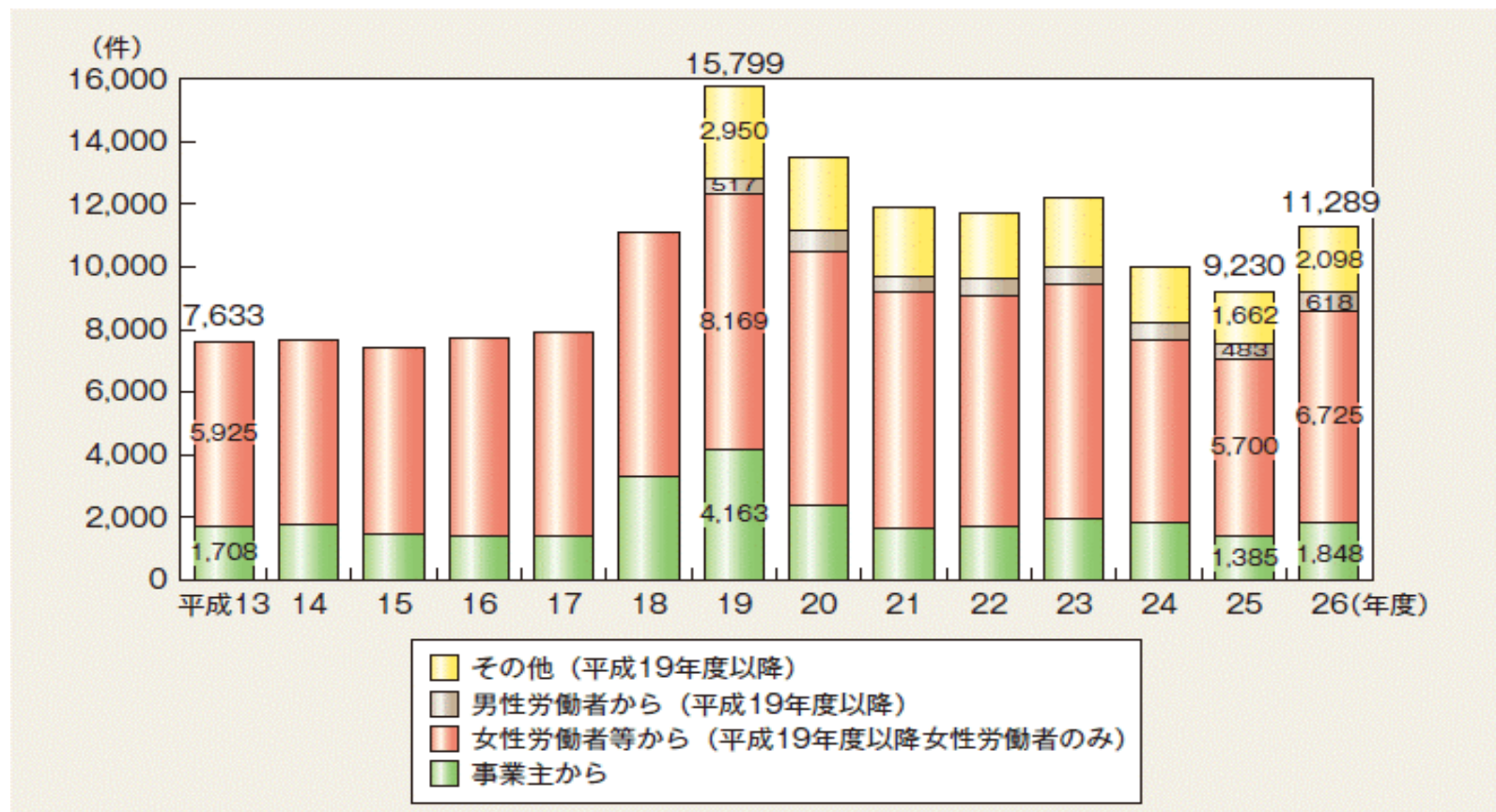
(対象:全回答者(n=8,000))

セクハラは女性の方が受けているが、男性も被害に遭っている。

都道府県労働局に寄せられた 仕事上のセクシュアル・ハラスメントの相談件数(男女別)

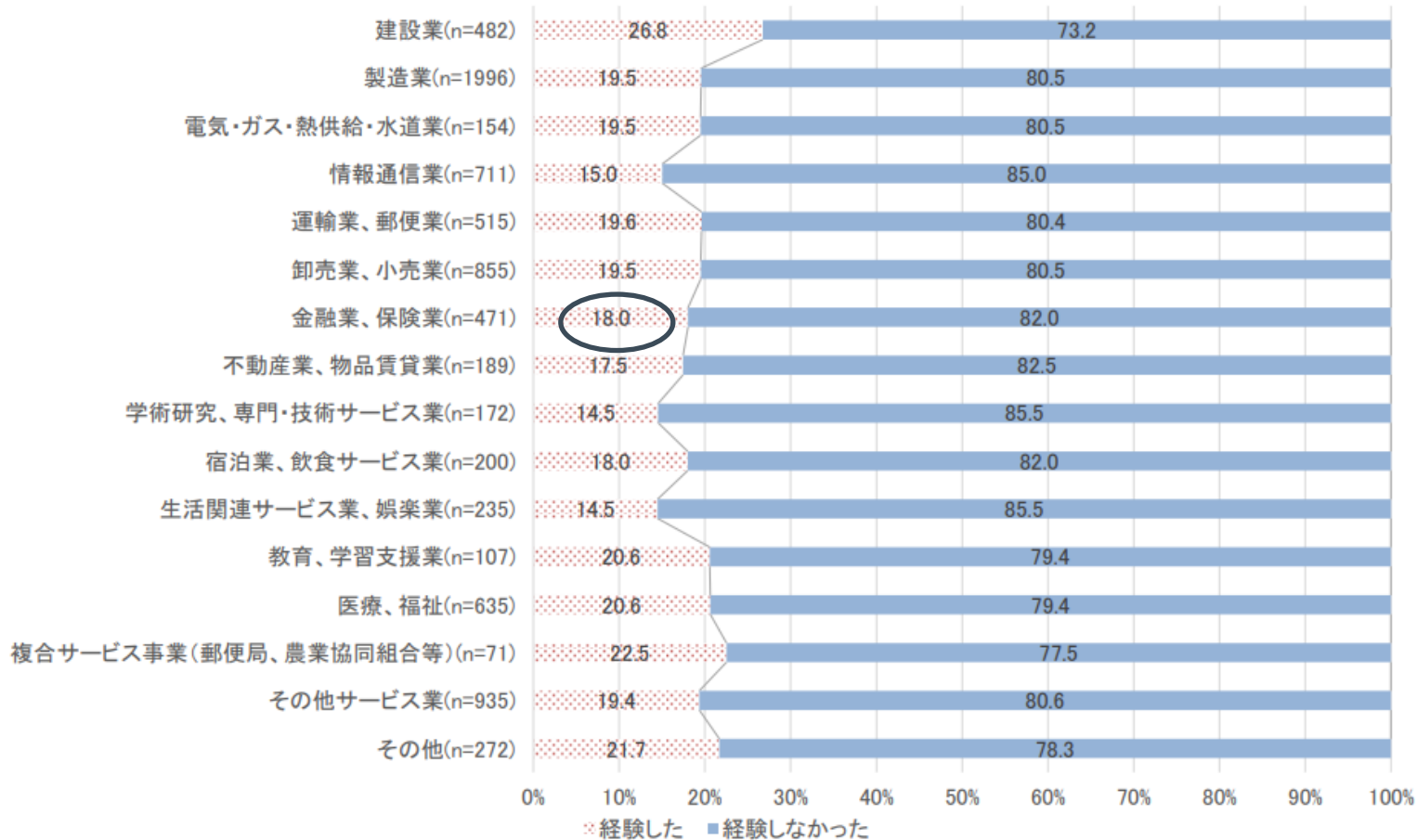
●セクシュアル・ハラスメントの相談は**毎年7,000件前後**と、依然多いまま(令和元年度7,323件、令和2年度6,337件、3年度7,070件、4年度6,849件、5年度7,414件、令和6年度7,727件)。

●**性別を問わずセクハラを受ける**。労働局の被害者からの相談では1割弱が男性(以下図の灰色部分)。均等法の保護対象も平成19(2007)年以降、男女に。



パワハラ経験率(業種別)

図表 117 パワハラを受けた経験(業種別)

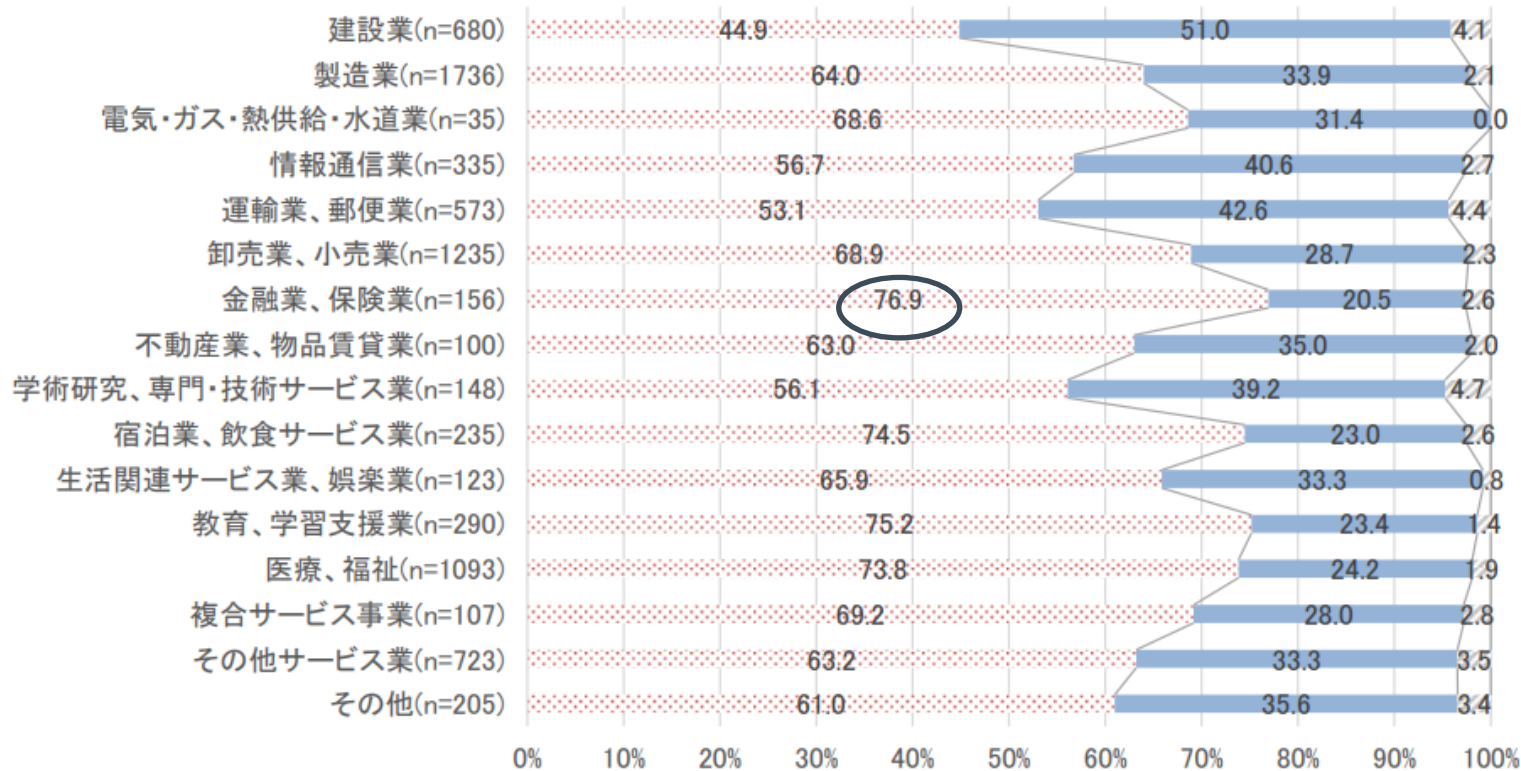


(対象:全回答者(n=8,000))

※サンプル数が30未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている(以下同じ)

ハラスメント相談が最も多いのは金融業・保険業 (=ハラスメント相談ができてきている良い傾向)

図表 21 過去3年間のパワハラに関する相談の有無(業種別)

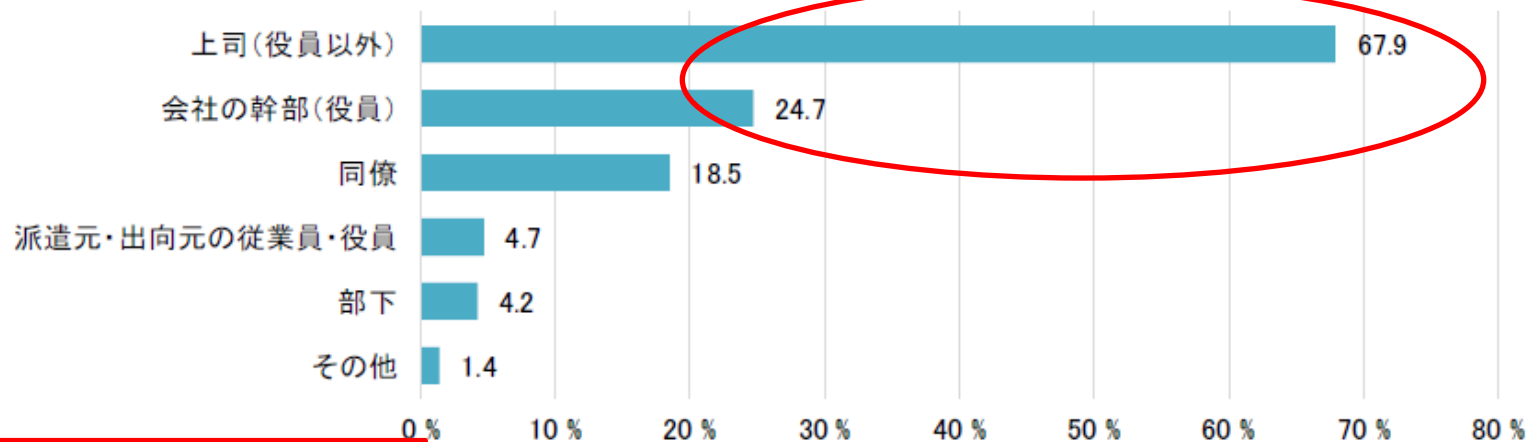


◇パワハラに関する相談がある ■パワハラに関する相談はない ▨パワハラに関する相談の有無を把握していない

(対象: 全企業(n=7,774))

※サンプル数が30未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

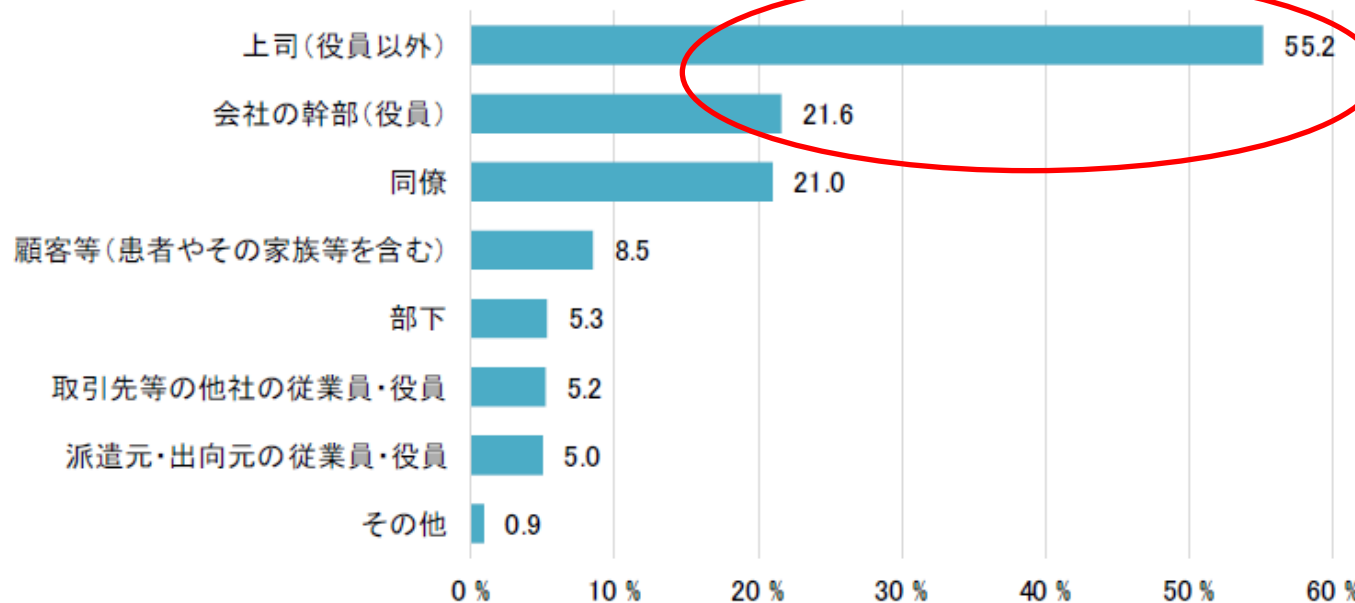
図表 79 パワハラ行為を行った者



(対象：過去3年間にパワハラを受けた者(n=2,508))

パワハラ・セクハラ
の行為者は圧倒
的に上司、役員

図表 80 セクハラ行為を行った者



(対象：過去3年間にセクハラを受けた者(n=814))

厚生労働省「令和2年
度職場のハラスメント
に関する実態調査(労
働者等調査)」

パワハラが起きる職場の特徴

●過去3年間に現在の職場でパワーハラスメントを受けたり見たり相談を受けた経験者と、そのような経験のない人の比率の差の大きな項目は以下項目。

- ・「残業が多い／休みを取りづらい」職場
- ・「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」職場
- ・「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」職場
- ・「ハラスメント防止規定が制定されていない」職場(新規)

☞職場の風土を変えられるようであれば変える。

変えられないものは、その特徴・性質がパワハラ発生と関連していることに留意して重点的な対策を行う。

ハラスメント等を理由とした精神障害の労災認定の増加

- ・ハラスメント要因の精神障害の労災認定増えている
- ・しかし、労災制度を知らない被害者も多く、労災請求・認定者はまだ氷山の一角

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
精神障害の労災認定 請求件数	2060(202)	2051(155)	2346(171)	2683(183)	3575(212)	3780(202)
決定の総数	1586(185)	1906(179)	1953(167)	1986(155)	2583(170)	3494(215)
支給決定件数	509(88)	608(81)	629(79)	710(67)	883(79)	1055(88)
上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラを受けた		99(10)	125(12)	147(12)	157(10)	224(10)
同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	79(8)	71(2)	61(1)	73	59	44(1)
上司とのトラブルがあった	21(6)	14(3)	17(5)	23(5)	21(3)	39(5)
同僚とのトラブルがあった	5	7(1)	6(1)	1	7(1)	4
部下とのトラブルがあった	1	2	1	4(2)	5	3
達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	5(2)	1(1)	5(2)	7(1)	4(1)	8(2)
業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	1	4	8(1)	3(1)	7	6
退職を強要された	6	5(2)	9(1)	6	9	18
雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	2	3	2	2	0	2
顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	9(4)	11(2)	6(3)	8(3)	11(3)	11(4)
顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた					52(1)	108(1)
セクシュアルハラスメントを受けた	42 (うち男性1)	44 (うち男性3)	60 (うち男性3)	66 (うち男性0)	103 (うち男性3)	105 (うち男性3)

厚生労働省・令和元～6年度「過労死等の労災補償状況」より内藤作成。()内数は自殺数。未遂を含む。

- ・ 職場のいじめ被害者が、いじめ行為によってメンタルに何らかの不調をきたしたケースは、35.2%と3件に1件。
（個別労働紛争解決制度における都道府県労働局のあっせんを利用したいじめ紛争事案284件を対象にした調査）。

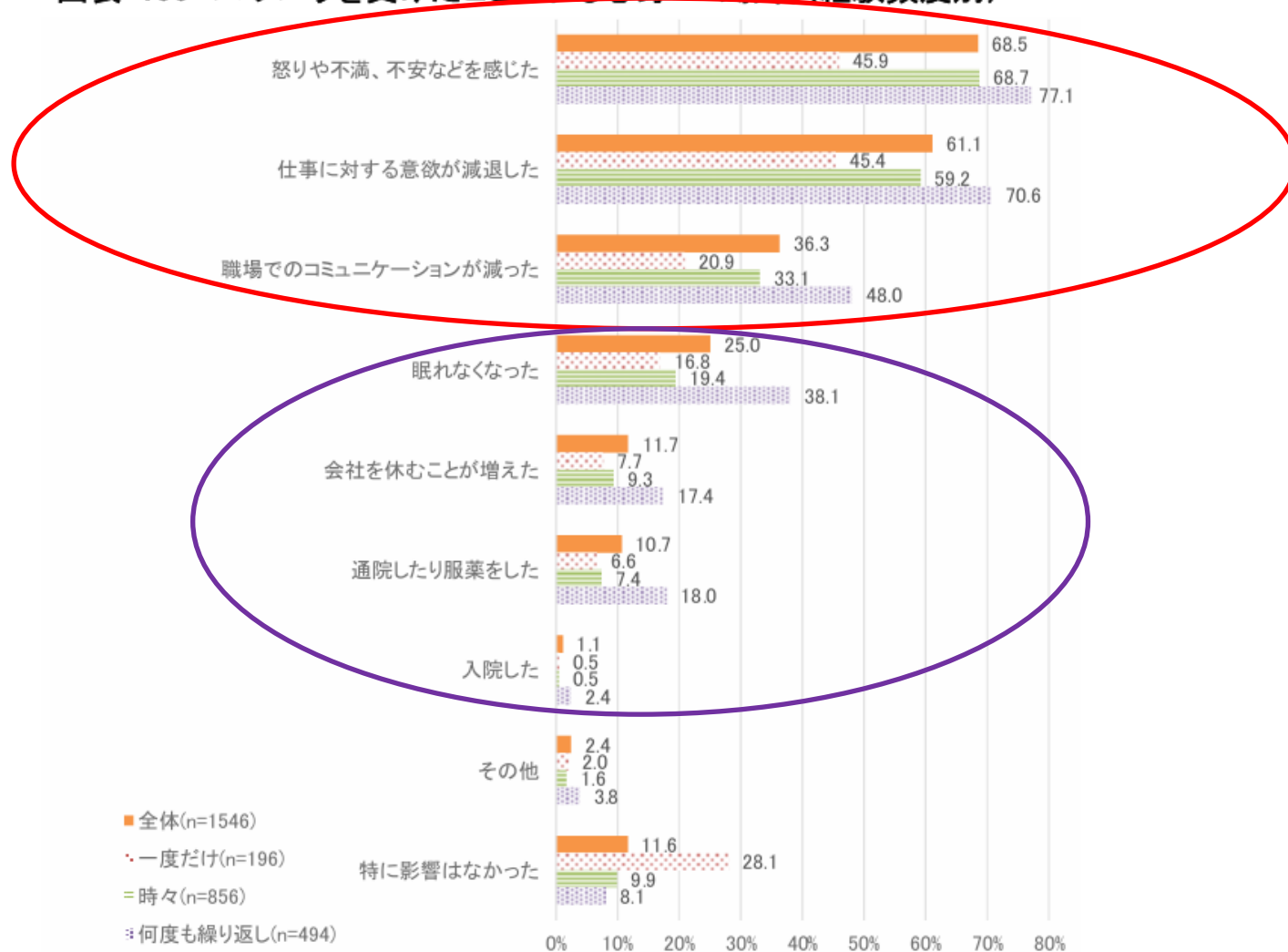
労働局のいじめのあっせん事案におけるメンタルヘルス不調（に関する記載の有無）

		件数	%
記載あり		100	35.2%
	本人主張のみ	40	14.1%
	診断書あり	60	21.1%
記載なし		184	64.8%
合計		284	100%

出典：労働政策研究・研修機構（2015）「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—」JILPT資料シリーズNo.154、p.34.

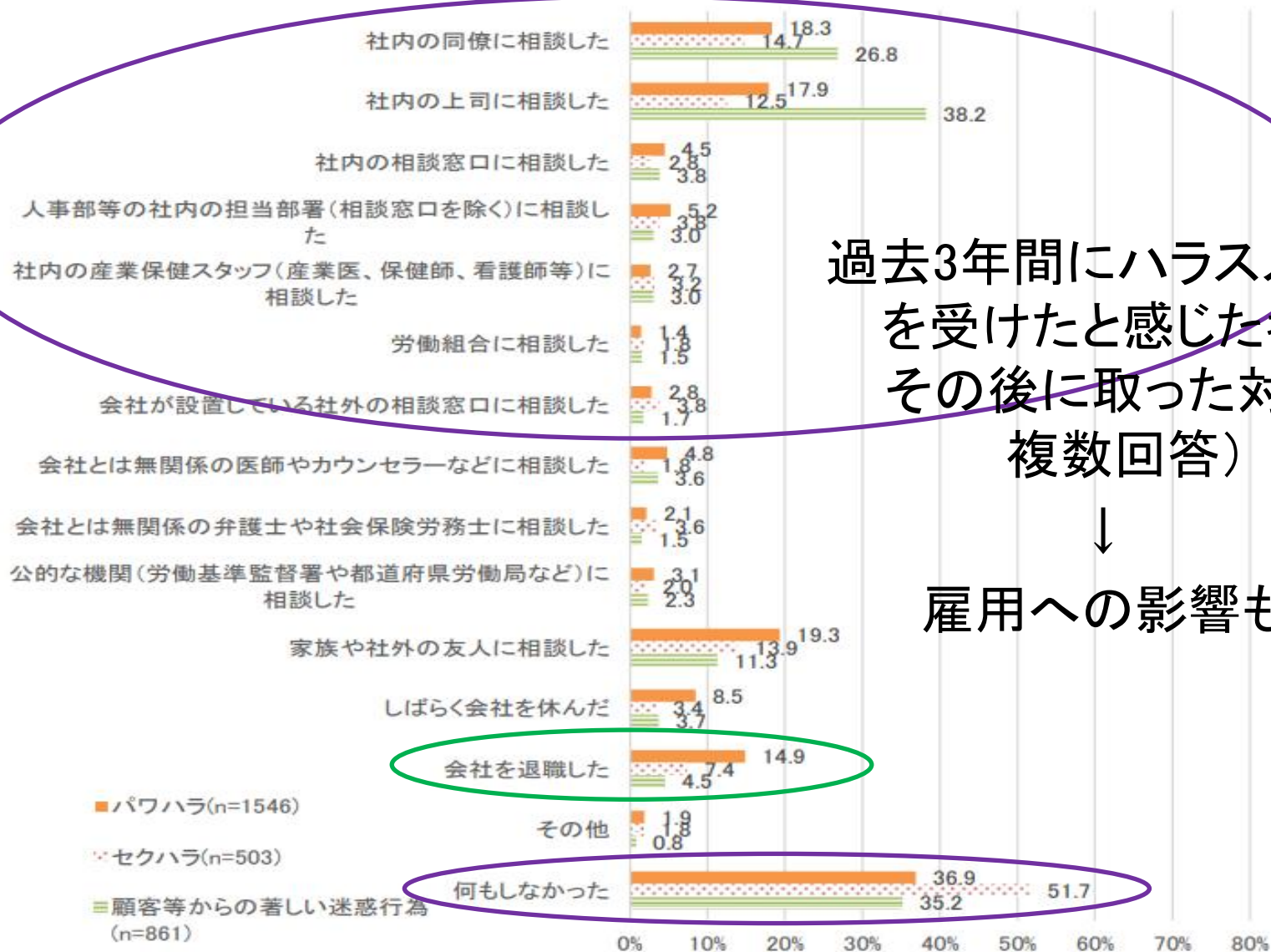
パワハラは「何度も繰り返し経験」ではもちろん、「一度だけでもしくは時々経験」でも、心身(や仕事)への影響あり

図表 156 パワハラを受けたことによる心身への影響(経験頻度別)



(対象:パワハラを受けたと回答した者(n=1,546))

図表 159 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



過去3年間にハラスメントを受けたと感じた者がその後に行った対応(複数回答)



雇用への影響も

労働局いじめあっせん申請後の雇用の状況

	件数	%
継続	14	4.9%
退職	191	67.3%
雇止め	22	7.7%
解雇	25	8.8%
その他	1	0.4%
休職	4	1.4%
不明	27	9.5%
合計	284	100%

被害者の雇用に及ぼす影響

・パワハラ・いじめの結果、被害者が「会社を退職」14.9%、セクハラの結果「退職」7.4% (厚労省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」)

・いじめで都道府県労働局にあっせんを申請した人に関する調査 (n=284) では、約8割があっせん申請後に雇用を終了する結果に (退職61.1%、雇止め7.4%、解雇9.5%) (JILPT2015)。



・パワハラ・セクハラを理由として退職するケースは1割前後。さらに、紛争解決が外部化すれば (≒ 早期解決できなかった場合)、いじめ被害者の雇用継続は困難に。

パワハラが組織にもたらす損失

典型的な職場いじめ1件が企業にもたらすコストの試算(イギリス、2003年の研究結果)

項目	金額
(いじめの結果としての)欠勤	£6,972 (1,020,849円)
(いじめによる離職の結果としての)人材採用費用	£7,500 (1,098,159円)
生産性の低下	?
事実調査に係る調査者の時間コスト	£2,110 (308,857円)
ラインマネジメントの時間コスト	£1,847 (270,359円)
本社人事部にかかる費用	£2,600 (380,582円)
人事担当役員の時間コスト	£2,100 (307,393円)
懲戒プロセスのコスト(聴聞、弁護士)	£3,780 (553,307円)
目撃者からの聞き取りコスト	£1,200 (175,653円)
異動	0
訴訟	? (0)
当該いじめに間接的に関わる人々への影響	?
その他(対外イメージへの影響等)	?
合計	少なくとも£28,109 (5,808,163円)

Hoel and Cooper (2003) Organisational effects of bullying. In Einarsen, Hoel, Zapf and Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (pp.145-161).

2019年に改正された現行法(2020年施行)

パワハラの法規制等

- ①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を新設(パワハラ指針の10項目)** 履行しない民間事業主に対しては是正指導(2024年度1,698件指導)、指導・勧告にも従わない事業主に対しては事業主名公表。
- ②セクハラ・パワハラ・いわゆるマタハラ(とこれに起因する問題)に関する事業主・役員・労働者の責務の明確化**(事業主は研修実施など必要)
- ③性的指向・性自認等の属性に関するハラスメントも「パワハラ」に含め、事業主の予防・対応義務(上記①)の範囲に。**
- ④労働者が事業主にセクハラ・パワハラ・いわゆるマタハラの相談をしたこと等を理由とする事業主の不利益取扱いを禁止**
- ⑤取引先や顧客等の第三者からの行為(カスハラ)に対する望ましい事業主の対応を指針に提示。反対に、事業主は、他の事業主からセクハラ措置義務実施の協力を求められた場合に、応じるよう努める(均等法11条3項)**

①事業主のパワハラ措置義務

①事業主に対するパワーハラスメント防止・対応のための雇用管理上の措置義務

労働施策総合推進法

第30条の2

事業主は、①職場において行われる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その③雇用する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。

👉 前段の何がパワハラか(①～③の要素)の部分が注目されることが多いが、**後段の予防・対応義務の部分が重要。**

労働施策総合推進法上、求められる事業主の義務

- ・事業主にはパワハラに関する雇用管理上の措置を講ずることが上求められる(労働施策総合推進法30条の2)
＝全事業主の**義務**

措置義務の3本柱(セクハラ措置義務と同じ)

- 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 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

パワハラ指針には、これら措置義務の3本柱について10項目にわたり、詳しく書かれている。

10項目の措置を履行していない民間の事業主は、国(労働局)から是正指導、指導・勧告に従わないと企業名公表(33条)。

パワハラ指針の定める10項目(10項目全て義務)

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメントを行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・啓発すること。
- (2) パワーハラスメント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・啓発すること。

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) 相談窓口をあらかじめ定め、**労働者に周知すること**(←2019年追加部分)。
- (4) 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こと**。また、**広く相談に対応すること**。相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、事実確認を行うこと。

3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 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こと。
- (7) 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こと。
- (8) **再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)**

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 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、周知すること。
- (10) 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・啓発すること。

報道関係者 各位

平成 27 年 9 月 4 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
課長 小林 洋子
均等業務指導室長 高橋 弘子
均等業務指導室長補佐 中込 左和
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7842)
(夜間直通) 03(3595)3272

男女雇用機会均等法第 30 条に基づく公表について ～ 初めての公表事案、妊娠を理由とする解雇 ～

男女雇用機会均等法（以下「法」という）第 30 条において、法第 29 条第 1 項に基づく厚生労働大臣による勧告に従わない場合、その旨を公表できる制度が設けられていますが、このほど、初の事案が生じたので、下記のとおり公表します。

事業所名：医療法人医心会 牛久皮膚科医院
代表者：理事長 安良岡 勇
所在地：茨城県牛久市牛久280 エスカード牛久4階
違反条項：法第9条第3項
法違反に係る事実：妊娠を理由に女性労働者を解雇し、解雇を撤回しない。
指導経緯：平成27年3月19日 茨城労働局長による助言
平成27年3月25日 茨城労働局長による指導
平成27年5月13日 茨城労働局長による勧告
平成27年7月9日 厚生労働大臣による勧告

【参考：男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項について】

法第 9 条第 3 項では、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(参考)法律で措置義務などが課される「事業主」って？

- ・ハラスメント法制(均等法・育児介護休業法・労働施策総合推進法にあるハラスメント規定)の「事業主」
＝民間事業主＋**地方公共団体**
- ・そして、事業主としての「地方公共団体」には、千葉県や千葉市などの自治体とともに、千葉県教育委員会や千葉市教育委員会などの教育委員会も含まれる。
→例えば、千葉市も千葉市教育委員会もそれぞれが擁する職員に対し、措置義務履行に取り組む必要がある。

詳しくは、以下座談会記事参照(内藤司会、自治労委員長、日教組委員長他)

【緊急座談会】パワハラ防止法が“届かない”人たちを守るために。今やるべき3つのポイント
ハフィントンポスト 2020年8月5日

https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5f0869ffc5b67a80bc063d14

2019年法改正

②事業主・役員・労働者のハラスメントの責務

②ハラスメントとこれに起因する問題に関する事業主・役員・労働者の責務の明確化

→人に対する初めてのハラスメント規制

- ・ハラスメントは行ってはならないもの。
- ・事業主・役員・労働者の責務として、他の労働者（パワハラ指針に、「他の事業主が雇用する労働者及び求職者含む」と明記）に対する言動に注意を払うよう努めなければならない。
- ・事業主は、研修の実施その他の必要な配慮をする。

均等法 第11条の2

労働施策総合推進法 第30条の3

育児・介護休業法 第25条の2

(参考・条文)2019年に改正されたハラスメント法

事業主・役員・労働者のハラスメントの責務の新設

労働施策総合推進法第30条の3

(均等法、育児介護休業法にも同趣旨の規定導入)

1 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

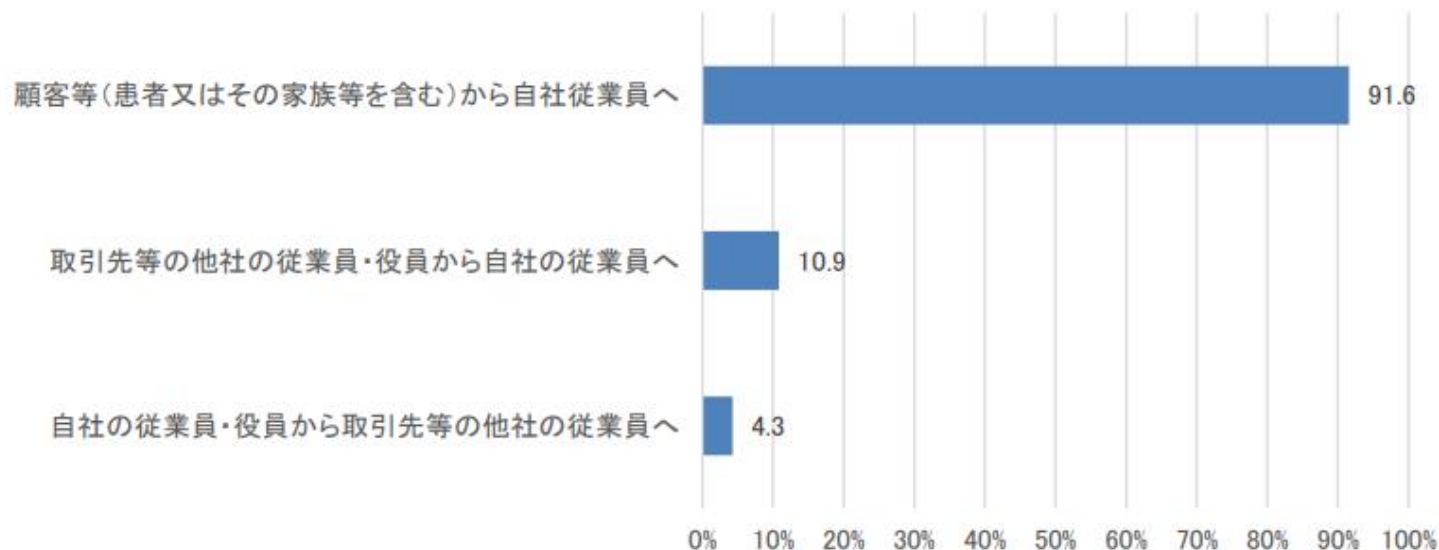
2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

カスハラの実態調査

図表 55 顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案における行為者と被害者の関係



(対象:過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業(n=1,870))

③性的指向・性自認に関するハラスメント (LGBTハラスメント、SOGIハラ)もパワハラに該当

●パワハラ法改正で、パワハラに「SOGIハラスメント」が含まれることに。
指針で示された例↓

- ・パワハラに該当すると考えられる例として、「人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む」と、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」(←「アウトティング」と呼ばれる)
- ・「プライバシー保護の観点から、このように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要」と明記。

※「性的指向」(Sexual Orientation)とは、人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向(異性に向かう「異性愛」、同性に向かう「同性愛」、男女両方に向かう両性愛など)。「性自認(ジェンダーアイデンティティ)」(Gender Identity)とは、自分がどの性別であるかの認識(出生時に割り当てられた法的な性別と一致する人と一致しない人がいる)。「性的指向」「性自認」は誰もが持っている属性の一つ。

「LGBT」とは、性的指向に関するL(レズビアン/同性愛女性)、G(ゲイ/同性愛男性)、B(バイセクシュアル/両性愛者)と、性自認に関するT(トランスジェンダー/身体や戸籍上の性別に対して違和感があり、それとは異なる性別として扱われたい・生きていきたいと望む人)の頭文字。性的マイノリティの総称。

訴訟で争われるようになったSOGI(ソジ)ハラ

ケース1(女性トイレの使用制限+相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動)

経済産業省事件(東京地裁・令和元年12月12日判決)

- ・戸籍上は男性だが女性として生きる性同一性障害の経済産業省の職員が、女性トイレの使用を制限される差別を受けたなどとして、国に損害賠償などを求めた訴訟。
- ・東京地裁は、「国民の意識や社会の変化に照らせば、自ら認識する性別に即して生活する重要な法的利益の制約は正当化できない」と述べて違法性を認めた。

また、「性別適合手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」との上司の発言(SOGIに関する発言)についても、「法的に許される限度を超えている」として違法と認めた。 =訴訟でも「SOGIハラ」は違法と判断。

・経産省トイレ訴訟の逆転敗訴 「男に戻っては」発言のみ違法認定 東京高裁
毎日新聞 2021年5月27日

<https://mainichi.jp/articles/20210527/k00/00m/040/229000c>

・最高裁判決(2023年7月11日)

職員に不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきだ。人事院の判断は、具体的な事情を踏まえず他の職員への配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く。裁量権を逸脱し、または濫用したものであるとして違法。

訴訟で争われるようになったSOGIハラ

ケース2(本人の了解を得ずにその人の性的指向や性自認について、他の労働者に暴露すること＝アウティング)

大阪の病院の事件(大阪地裁に提訴・係争中・2019年8月30日)

性同一性障害で性別を変えたことを勤務先の病院で同意なく明かされ、同僚らの言動で精神的な苦痛を受けたとして、大阪市の看護助手が、病院を運営する医療法人に慰謝料などの損害賠償を求め、提訴。

原告は男性として生きることには違和感を覚え、20代で性別適合手術。2004年に性同一性障害特例法に基づいて戸籍の性別を女性に改め、05年に家裁に申し立てて名前も変えた。13年10月、大阪府内の病院で看護助手として働き始めた。

働き始めて約2週間後、看護部長から「元男性」と明かしていいかを聞かれ、「すでに戸籍も体も変わっているし、必要はないのでは」と伝えた。しかし、医療に携わる者同士だから問題ないとして、同僚たちの前で明かされたという。

その後、同僚らから、原告が女性更衣室を使うことを「気持ち悪い」などと言われたり、体を見せるよう求められたと主張。こうした行為による精神的苦痛が積み重なり、原告は、病院6階から飛び降り自殺を図り、肋骨(ろっこつ)やかかたとを骨折したという。

性別変更を同意なく明かされ苦痛 大阪の女性が勤務先提訴
産経新聞2019年8月30日

<https://www.sankei.com/west/news/190830/wst1908300015-n1.html>

訴訟で争われるようになったSOGIハラ

ケース3(カミングアウトの強制)

愛知ヤクルト事件(名古屋地裁に提訴・2016年6月28日)

性同一性障害の愛知県の会社員が、職場でカミングアウトを不当に強制されて精神的苦痛を受け、うつ病を発症したとして、勤務先の愛知ヤクルト工場に損害賠償を求めて提訴。

会社員は戸籍上男性だが平成26年1月に性同一性障害との診断を受けた。同5月に名古屋家裁が女性名への変更を認めたため、上司に健康保険証などの変更手続きを依頼した。職場では男性名で働きたいと要望する一方、更衣室は男性用を使わなくて済むように配慮を求めた。

だが会社側は一方的に掲示物や名札を女性名に変えた上で、役員用更衣室などの使用を認める代わりに、同じ課の従業員の前でカミングアウトするよう強制した。会社員は朝礼で3回「性同一性障害で、治療には皆さまに迷惑がかかります。理解と協力をお願いします」との説明を強いられたという。

性同一性障害「カミングアウトを強制された」 40代会社員、愛知ヤクルト工場を提訴
産経新聞2016年6月28日

<https://www.sankei.com/west/news/160628/wst1606280058-n1.html>

訴訟で争われるようになったSOGIハラ

ケース4(性自認に応じた装いをする権利)

淀川交通事件(大阪地裁・2020年7月20日仮処分)

トランスジェンダー女性(男性→女性(MtF))のタクシー運転手が、化粧を理由に乗務を禁じられたのは不当だとして、勤務先の淀川交通に賃金の支払いを求める仮処分を申し立てた。大阪地裁は訴えを認め、同社に月18万円の支払いを命じた。

決定文によると、運転手は、戸籍上の性は男性だが性自認は女性のトランス女性で、2018年11月、性同一性障害であると伝えたくて淀川交通に正社員として採用された。しかし、今年2月に上司と面談した際、上司に「身だしなみで化粧はないやん。男性やねんから」「だいぶ濃いわ」「(性同一性障害は)治らんのでしょ。病気やねんから。うちでは乗せられへん」と言われ、乗務から外された。月20万～40万円ほどあった賃金はゼロになり、運転手は3月、賃金の支払いを求める仮処分を地裁に申し立てていた。

大阪地裁は訴えを認め、月18万円の支払いを命じた。溝口達裁判官は「外見を女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは自然かつ当然の欲求だ」「個性や価値観を過度に押し通すものと評価すべきではなく、女性乗務員と同等に化粧を認める必要がある」と述べ、「客離れが起きる」という会社側の主張については、「乗客の多くが不寛容とは言えない」と退けた。

第三者(市民等)からのSOGIハラ

ケース5(兵庫県尼崎市の2019年の事案)

(市民からのSOGIハラ、職場のアウティング、カミングアウトの制限)

2019年秋、保健所の男性職員が、市民の1人から結婚観を何度も聞かれ、話を終わらせたくて、性的指向を正直に答えたことがあった。

⇒市民からの(ジェンダーやSOGIに関する)ハラスメント

その後、保健所幹部宛てに、市民団体から「男性職員から性的指向を打ち明けられて不快な思いをした市民がいる」との訴え。

これを受け、保健所幹部は男性が所属する職場の数人に、男性の言動を確認するよう指示。男性が職場でも性的指向を明かしていたと把握した。

⇒本人の承諾を得ずに、勝手に性的指向を暴露(アウティング)

同年12月中旬、幹部ら3人との面談で、男性が性的指向を市民に答えたことを把握。これに対し幹部は「性的マイノリティーへの理解は市民全員に浸透していないので、公務員として私的な発言は控えるべきだ」などと、カミングアウトを控えるように求める趣旨を伝えていた。男性は面談から3カ月後の20年3月末に退職した。

⇒カミングアウトを制限する、不適切な指導

兵庫県尼崎市、職員のセクシュアリティをアウティングしていた。市民にカミングアウトは「不適切」と指導
2021年12月20日 ハフントンポスト

https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_61c00c0ae4b0bcd21940b53d

訴訟でも争われるようになった 人種・国籍等に関するハラスメント

・フジ住宅事件(2020年7月2日大阪地裁堺支部判決)→2021年11月18日大阪高裁でも賠償命令

職場で「在日は死ねよ」などのヘイトスピーチを含む文書を配布され精神的苦痛を受けたとして、東証1部上場の不動産大手「フジ住宅」(大阪府岸和田市)で働く在日韓国人3世の50代女性が、同社と会長を相手取って3300万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が2020年7月2日、大阪地裁堺支部であり、同社と会長に計110万円の支払いを命じた。

判決は、国籍による差別的取り扱いを禁じた労働基準法の趣旨などを踏まえ、会社の使用者が嫌悪感情に基づき、在日を含む特定民族を出自とする者らを「死ねよ」などと中傷する文書を社内で配布すれば、そうした出自を持つ労働者の名誉感情を害すると指摘。文書配布を「社会的に許容できる限度を超えている」と違法と判断した。

会長は遅くとも2013年以降、「悪事を批判されるとすぐに『差別ニダ!』と大騒ぎする在日朝鮮族」といった記事やネット上の書き込みなどを印刷し、従業員に多数配布したとされる。

朝日記事 <https://www.asahi.com/articles/ASN7253CWN71PTIL037.html>

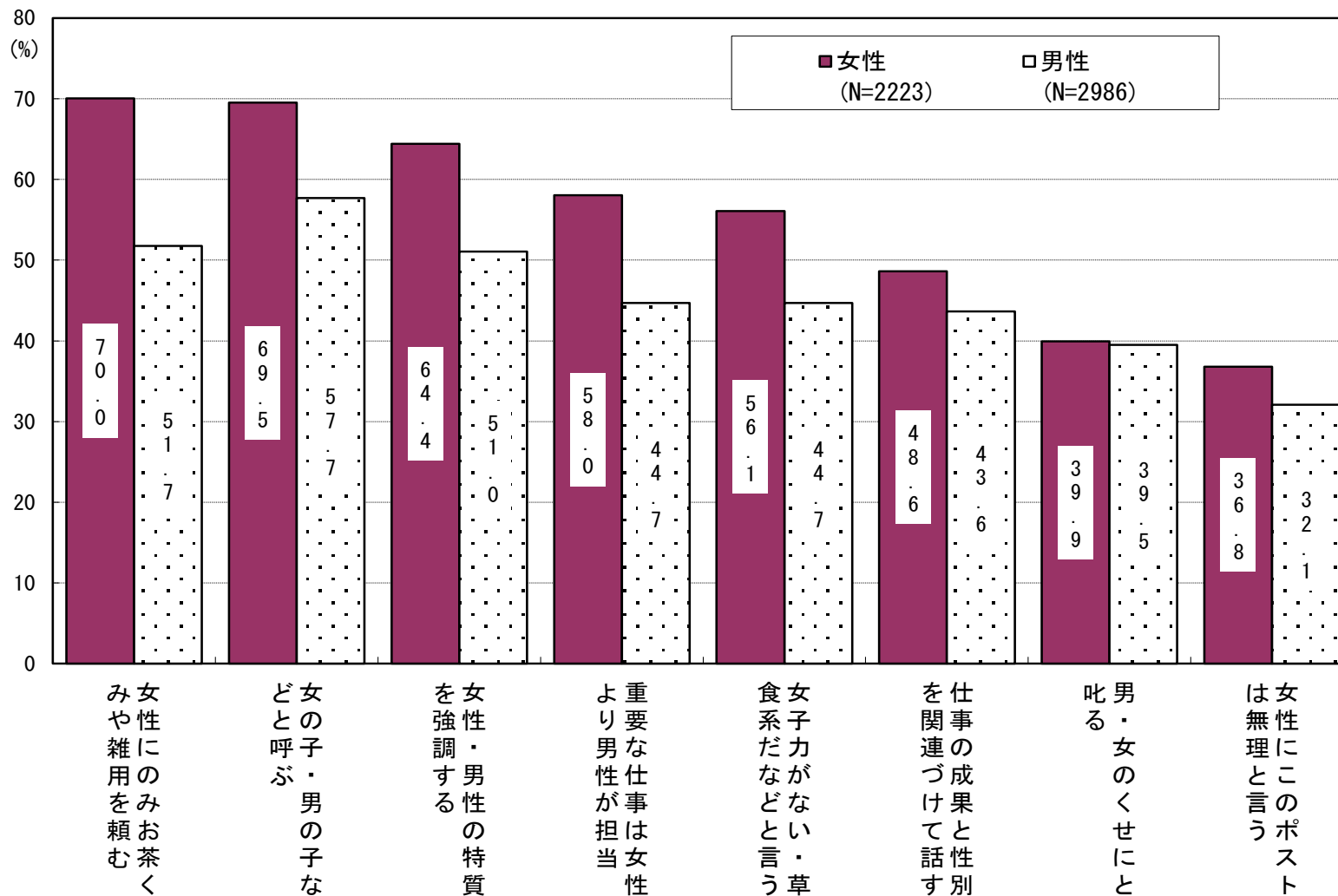
日経記事 <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO61079070S0A700C2AC8Z00/>

性的指向・性自認以外の属性に関するハラスメント

・2019年のハラスメント法改正の国会で、性的指向・性自認に関するハラスメントの規制の必要が議論され、さらに、性別（ジェンダー）、障害、年齢などの属性に関するハラスメントについても審議された。その結果、性的指向・性自認のハラスメントについては（パワハラ規定が導入された）労働施策総合推進法の指針に、それ以外の属性のハラスメントについては、行政通達に、「**性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動についても、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を全て満たす場合には、これに該当すること**」と記載されるに至った。

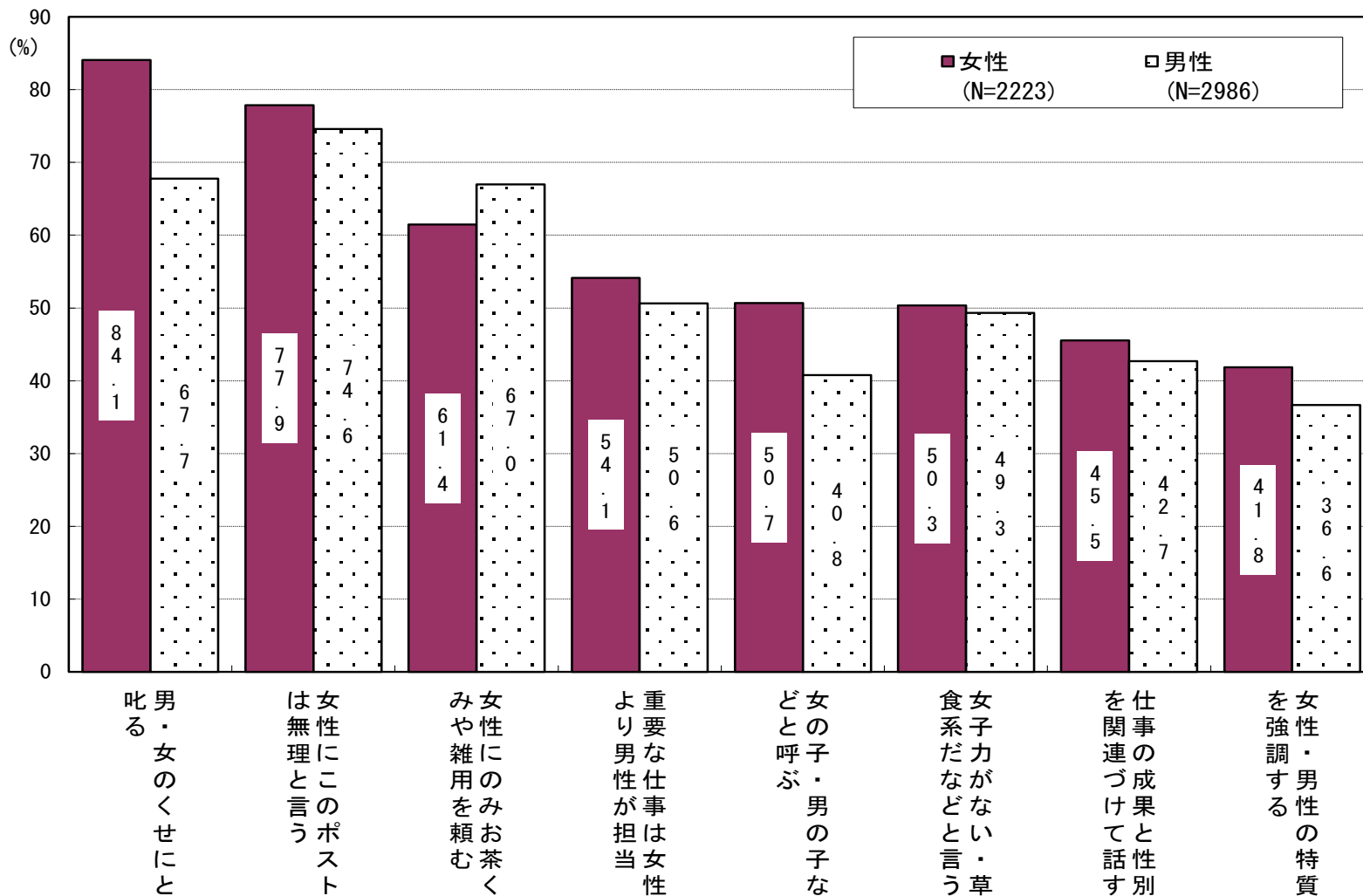
「属性」とは・・・欧州では一般的に、①年齢、②障害、③性自認、④人種・国籍、⑤宗教・信条、⑥性別、⑦性的指向（例えば、英2010年平等法の場合）などを指す。

ジェンダーハラスメントの経験と見聞きの割合



出典: 連合「雇用における男女平等に関する調査」2017年

ジェンダーハラスメントの不快感



「とても不快」の割合と「不快」の割合を足している。
 出展: 連合「雇用における男女平等に関する調査」2017年

現行法(セクハラ指針・2013年改正)

「性別役割分担意識」に基づく言動への対応策

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

なお、周知・啓発をするに当たっては・・・その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメント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・啓発すること。

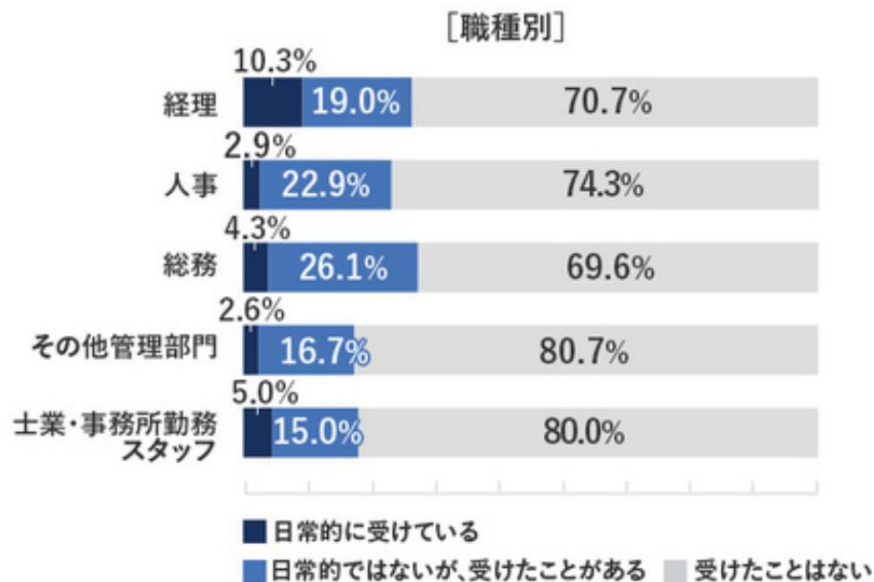
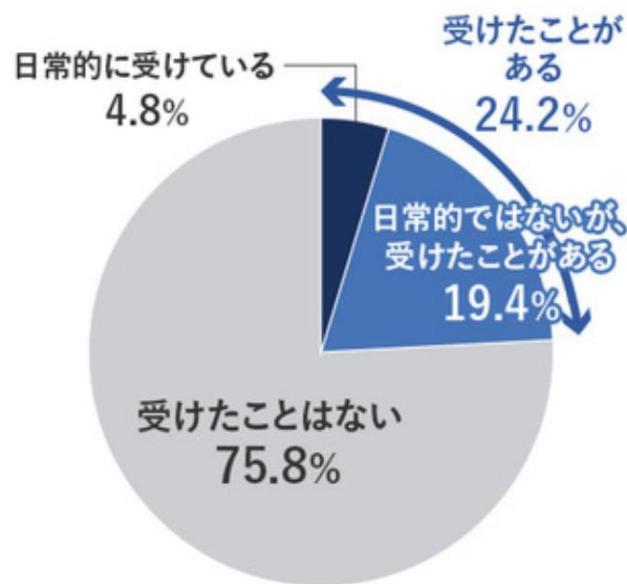
(これをおこなっていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

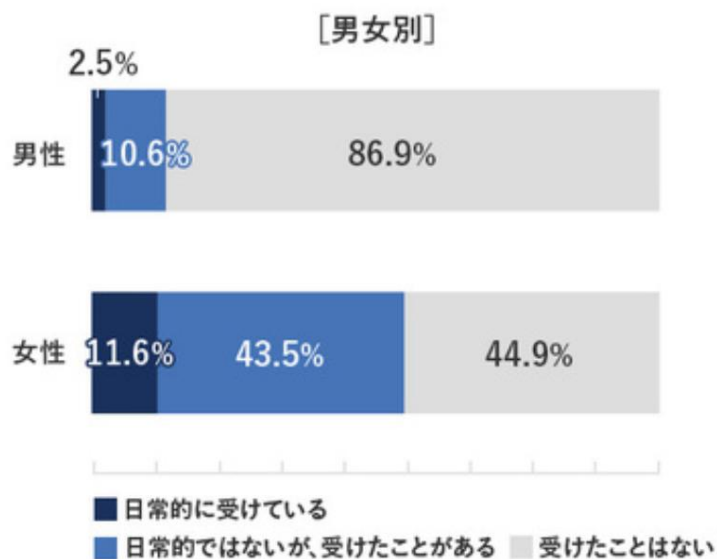
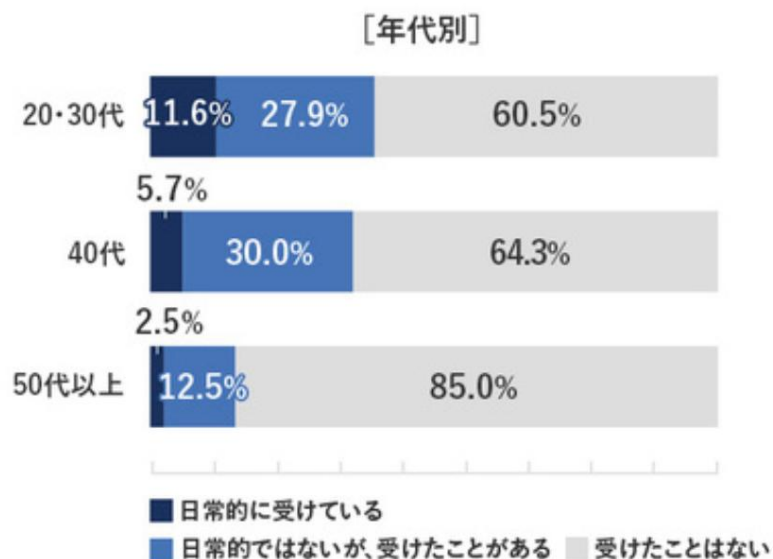
あなた自身がジェンダーハラスメントを受けたことはありますか？



自身のジェンダーハラスメント体験について質問すると、「日常的に受けている」が4.8%、「日常的ではないが、受けたことがある」が19.4%と、24.2%が被害者であることが分かりました。

職種別に見ると、総務・経理では30%前後が「ジェンダーハラスメントを受けたことがある」と回答しています。

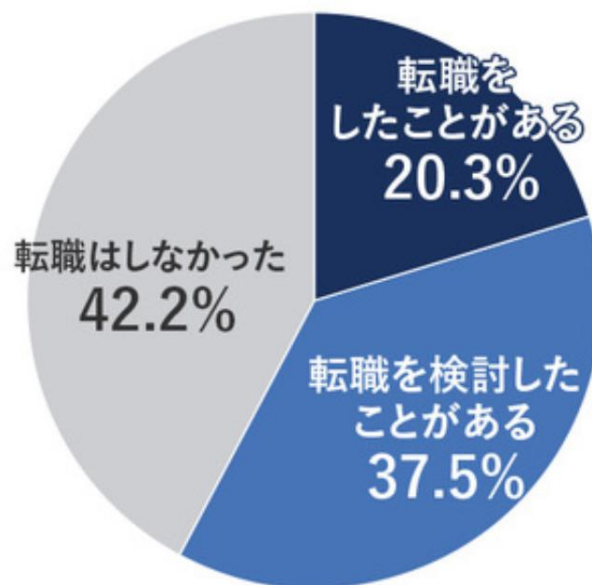
あなた自身がジェンダーハラスメントを受けたことはありますか？



年代別では、若手であるほど、ジェンダーハラスメントを受けたことがある割合が高い傾向です。男女別では、女性は55.1%と過半数に達しているのに対し、男性は13.1%に留まりました。

具体的な内容を質問すると、「女性社員のみが来客時にお茶を出すよう言われた」や「責任ある仕事は女性には任せられないと言われた」など、女性側のエピソードだけでなく、「仕事内容も全く違う女性から「男だから私たちより多くの給料をもらっている」と言われていた」などの男性側のエピソードも寄せられました。

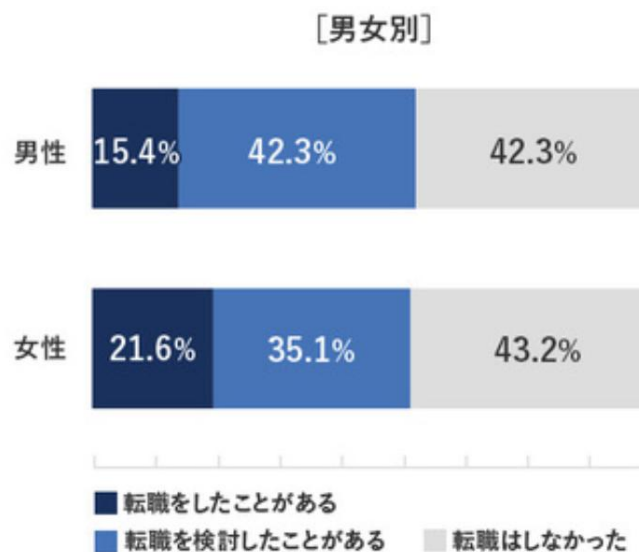
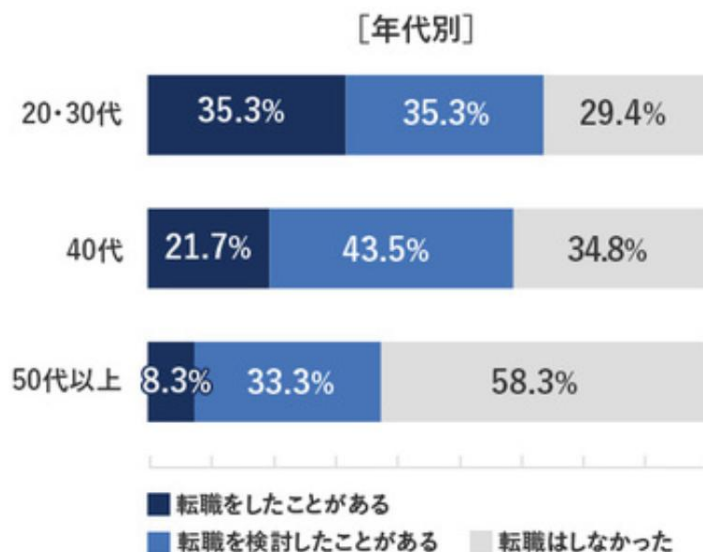
ジェンダーハラスメントが理由で転職した経験はありますか？



ジェンダーハラスメントを受けたことがある人に対し、ジェンダーハラスメントが理由で転職した経験の有無について質問しました。

「転職をしたことがある」が20.3%、「転職を検討したことがある」が37.5%と、合計57.8%が、ジェンダーハラスメントが転職意欲に影響を与えたと回答しています。

ジェンダーハラスメントが理由で転職した経験はありますか？



年代別に見ると、「転職をしたことがある」と「転職を検討したことがある」の割合が、20・30代では70.6%であるのに対し、50代以上では41.7%と約30%もの差があることが分かりました。

転職が当たり前の選択肢となった近年では、ジェンダーハラスメントを理由に転職を決意する人が増えていると考えられるでしょう。

パワハラ・セクハラ等の法改正(再掲)

- ①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を新設(パワハラ指針の10項目) 履行しない民間事業主に対しては是正指導(2024年度1,698件指導)、指導・勧告にも従わない事業主に対しては事業主名公表。
- ②セクハラ・パワハラ・いわゆるマタハラ(とこれに起因する問題)に関する事業主・役員・労働者の責務の明確化(事業主は研修実施など必要)
- ③性的指向・性自認等の属性に関するハラスメントも「パワハラ」に含め、事業主の予防・対応義務(上記①)の範囲に。
- ④労働者が事業主にセクハラ・パワハラ・いわゆるマタハラの相談をしたこと等を理由とする事業主の不利益取扱いを禁止
- ⑤取引先や顧客等の第三者からの行為(カスハラ)に対する望ましい事業主の対応を指針に提示。反対に、事業主は、他の事業主からセクハラ措置義務実施の協力を求められた場合に、応じるよう努める(均等法11条3項)

(参考) 第三者からのセクシュアルなハラスメント (性的性質のカスハラ)への対応は？

・法違反となる未対応の場合も多い

そもそも、セクハラは、行為者が組織に雇用されている者でもそうでない者でも、事業主として予防・対応義務を果たさなければならないことになっているが(以下セクハラ指針)、このことがあまり知られていない。最近の報道機関の事案のように、大企業もその対応をわかっておらず、均等法違反の対応になってしまった(事実確認をする、行為者への対応、再発防止などを怠った)。

(参考)

セクハラ指針

「当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主(その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。)、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。」

・2019年法改正では、以下規定も導入。

行為者を雇用する事業主は、被害者を雇用する事業主からセクハラ措置義務実施の協力を求められた場合に、応ずるよう努めなければならない。(均等法11条3項)

・2025年に改正されたカスハラの措置義務化への対応時、同時にセクシュアルな性質のカスハラも必ず含めて対応すること。

(参考) 現行法のカスハラ対策①

・2019年の労働施策総合推進法改正の際、パワハラ指針に、取引先や顧客等の第三者からの行為(カスハラ)に対する望ましい事業主の対応策が明示された。

パワハラ指針

「事業主は、(取引先等の)他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(=役員)からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)への対応として以下を行うことが望ましい。」

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・相談先(上司、職場内の担当者等)をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること、相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることなど。

(2) 被害者への配慮のための取組み

・被害者のメンタルヘルス不調への相談対応など。

(3) 被害を防止するための取組み

・対応マニュアル作成や研修等の取組みを行うことなど。

(参考) パワハラ指針に定める、望ましいカスハラ対策

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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・啓発することが望ましい。

イ 相談先(上司、職場内の担当者等)をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人に対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

現行法のカスハラ対策②

・事業主・役員・労働者の責務として、自社の労働者、他の事業主が雇用する労働者、求職者等に対する言動に注意を払うよう努めなければならない。

(2019年法改正で導入の労働施策総合推進法 第30条の3)

← 自社の労働者がB to B※のカスハラの行為者にならないよう注意すること。

※B to B・・・「Business to Business」の略で、「企業が企業に商品やサービスを売るビジネス」

カスタマーハラスメントに関する 国や自治体の規制の動向

・2019年改正では、カスハラ対策は事業主の義務の対象とはならなかったが、カスハラ対策も行うことが「望ましい」とされた。



・この間、自治体で、カスタマーハラスメントに関する条例等のルール作り進む。

(例)

- ・東京都カスタマー・ハラスメント防止条例(2024年10月公布、施行2025年4月1日)
 - ・北海道カスタマーハラスメント防止条例(2024年11月公布、施行2025年4月1日)
 - ・三重県桑名市カスタマーハラスメント防止条例(2024年12月公布、施行2025年4月1日)
 - ・群馬県カスタマーハラスメント防止条例(2025年3月公布、施行2025年4月1日)
 - ・群馬県嬭恋村カスタマーハラスメント防止条例(2025年3月公布、施行2025年4月1日)
 - ・愛知県カスタマーハラスメント防止条例(2025年7月公布、施行2025年10月1日)
- など、その他検討中の自治体多し。

・そして2025年6月4日、国会で改正法案が成立し、**カスハラ**の**事業主の対応が義務化**されるに至った。施行は公布から1年半以内(2026年末あたり)。

・2025年改正では、**行為者を雇用する事業主は、被害者を雇用する事業主からカスハラ措置義務実施の協力を求められた場合に、応ずるよう努めなければならない**(労働施策総合推進法33条3項)。

カスタマーハラスメントに関する東京都条例

- 東京都条例「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」
・2024年10月4日成立、10月11日公布、2025年4月1日施行

特徴は、

「何人も、あらゆる場において、カスタマー・ハラスメントを行ってはならない」(4条)として、カスタマー・ハラスメントの禁止を規定

👉 **カスハラ**の禁止規定は国にもまだない。国際基準の先取り。

- ・(国の法と比べて)守られるべき者(就業者)も、行為者も、範囲が広い。

就業者としては、労働者(労働契約、雇用契約のもと、働く者)や公務員はもちろん、教育実習生、個人事業主、経営者、議員、ボランティア、自治会役員、PTA役員なども含まれる。

行為者としては、カスハラの実行主体となるうるすべての人を指し、都民以外を含む。お店のお客さんなどの典型的な「カスタマー」だけでなく、取引先の就業者を含む(B to B)。

「第2条第2号 就業者 都内で業務に従事する者(事業者の事業に関連し、都の区域外でその業務に従事する者を含む。)をいう」

「第2条第3号 顧客等 顧客(就業者から商品又はサービスの提供を受ける者をいう。)又は就業者の業務に密接に関係する者をいう」

2025年法改正

- ・国では2019年改正の労働施策総合推進法で定めた5年後の見直しを行った。
2025年6月4日改正案成立・公布、1年半以内に施行(2026年末あたり)

- ・今回のハラスメント法改正は小幅な見直し

- ・事業主のカスハラ対応の義務化と、求職者等に対する事業主のセクハラ対応の義務化のみ

- ・カスハラ対応の義務化

これまでは、取組みを行うことが望ましい、とされていたカスハラ対策だが、今改正で、対策が義務となった。しかし、どういった対策が義務となるのかは、2025年秋より労働政策審議会において審議中の指針の内容を注視すること。

ただ、現行指針で「望ましい」とされている取組みが盛り込まれるであろうことは間違いなので、まだ取り組んでいないものがあれば、少なくともこれらの項目から取り組むことが重要。

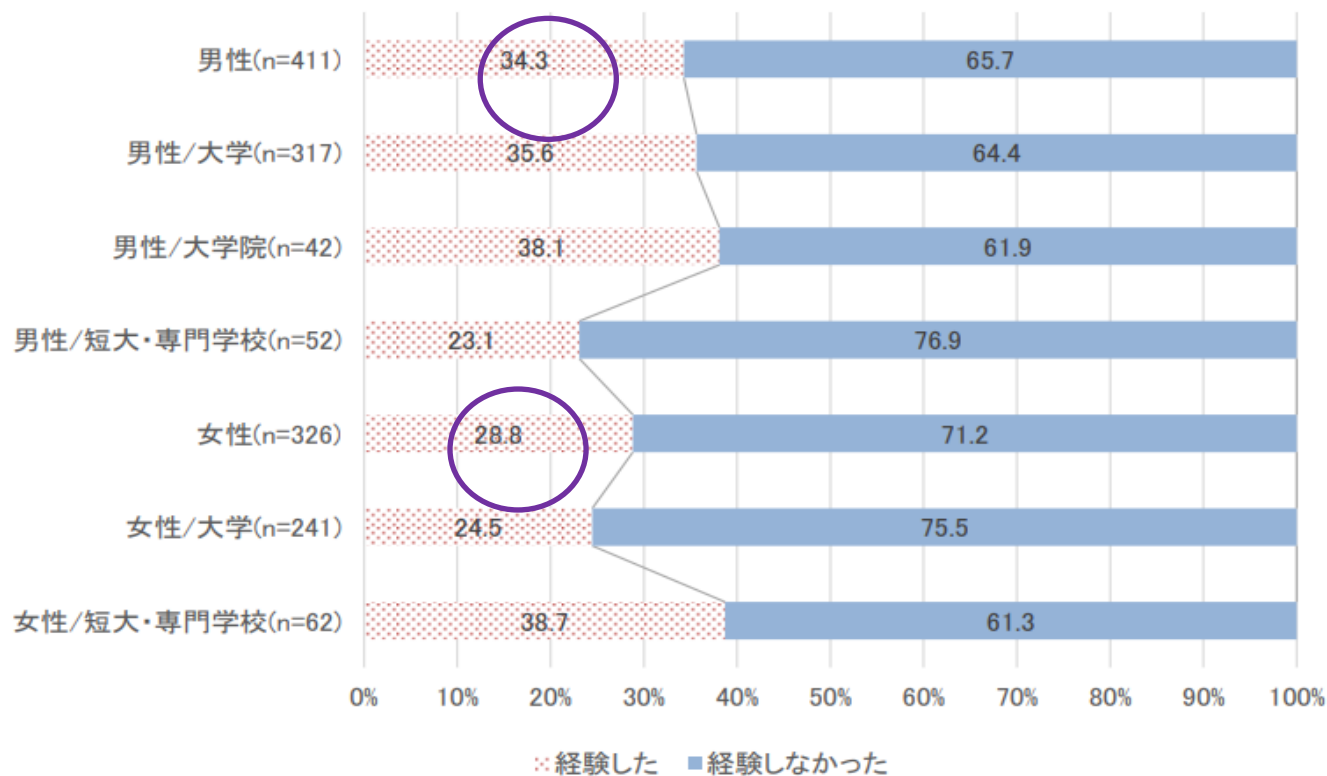
また、東京都などカスハラ条例が施行されている自治体も増えているから、条例で求められている事業主側の義務等を踏まえることが重要。

(参考)

求職者等に対するハラスメント

インターンシップ以外の就職活動中に受けた者の割合は 31.9% (全体)

図表 285 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた経験(男女・学歴別)



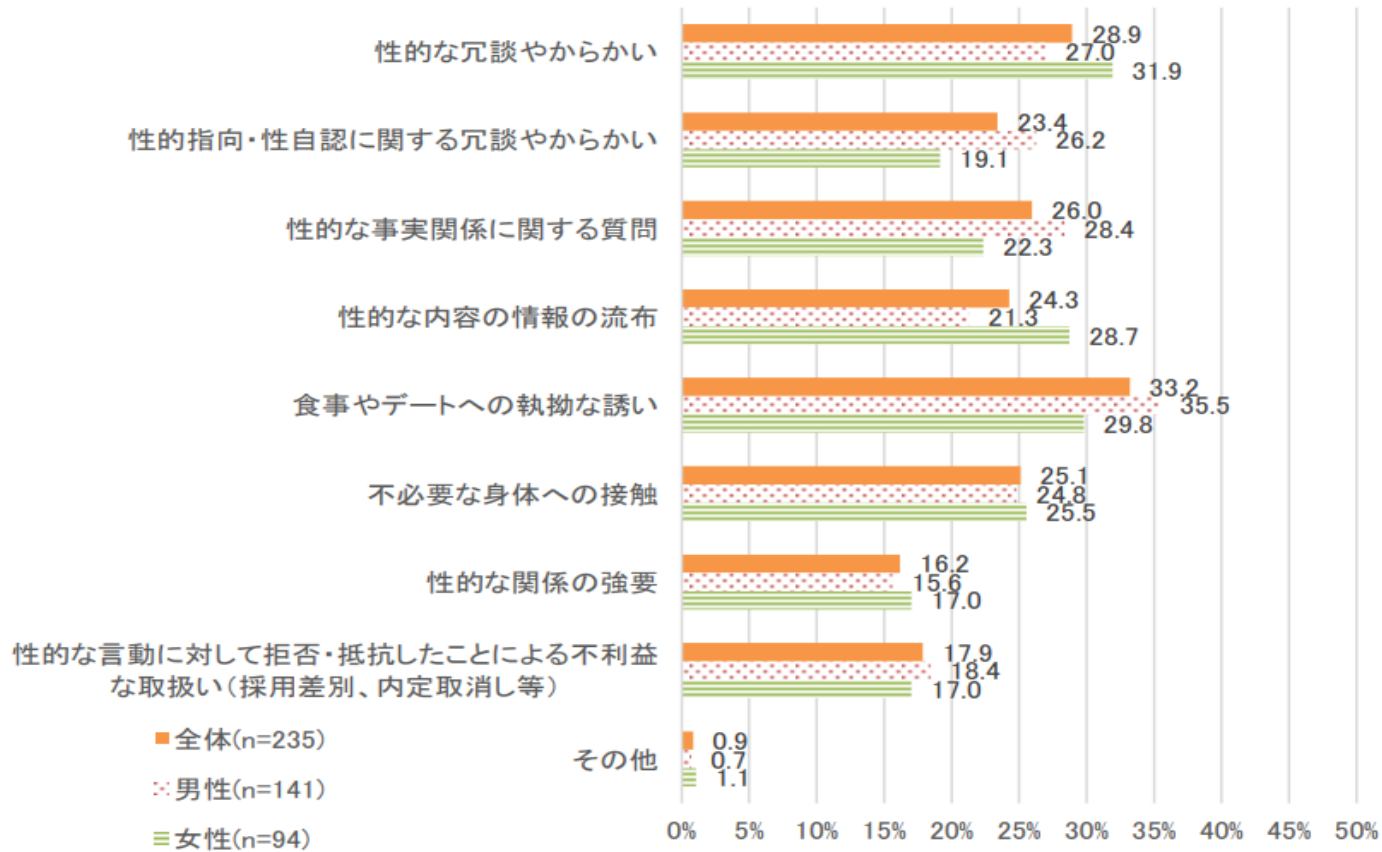
近年、明らかになりつつある就活生等の求職者に対するセクハラは、人権侵害であるとともに、組織にとってのリスクの問題でもある。

(対象: インターンシップ以外の就職活動を行った者(n=737))

(参考)

求職者等に対するハラスメント

図表 288 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の行為の内容
(男女別)

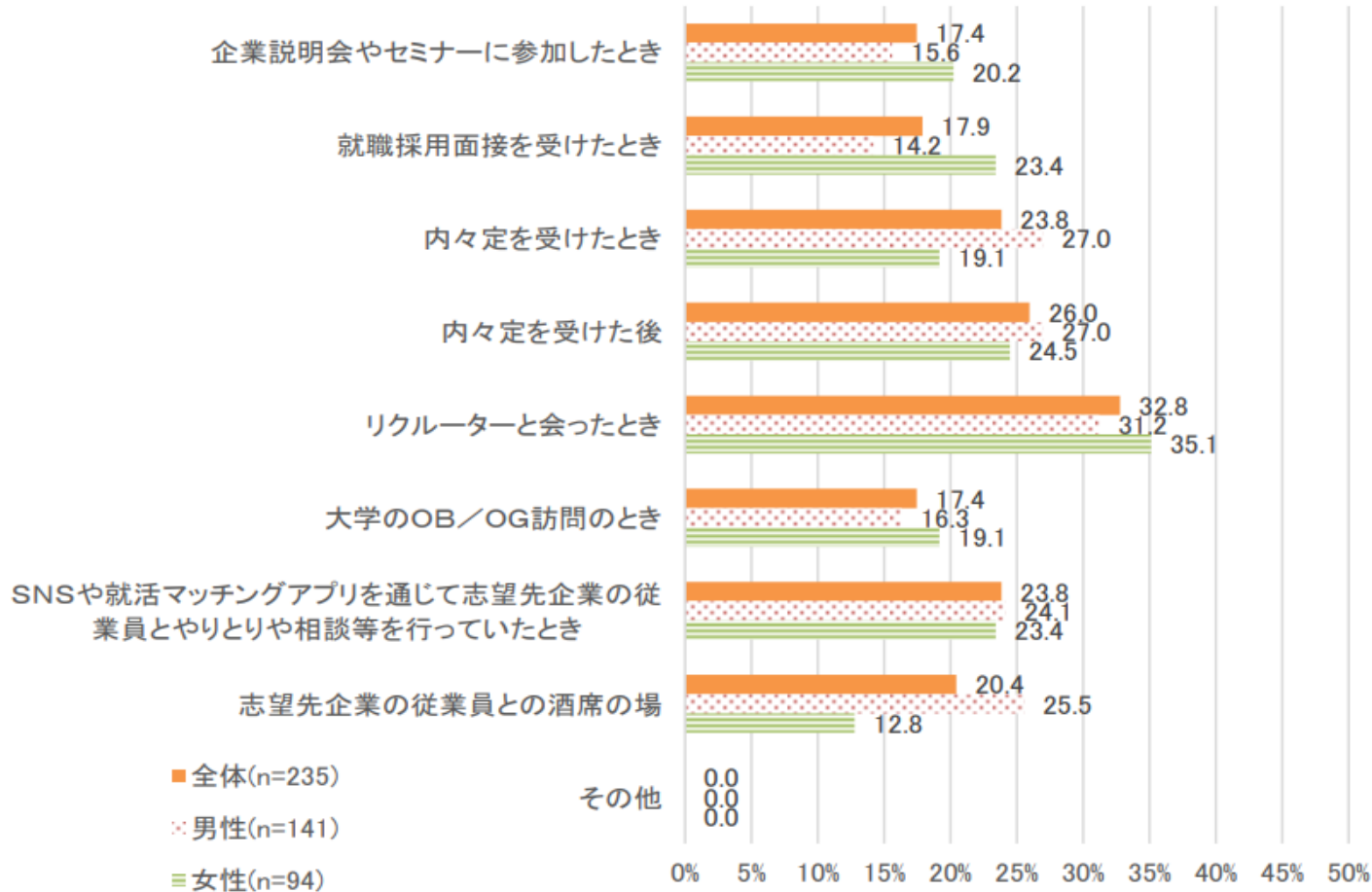


(対象: インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235))

(参考)

求職者等に対するハラスメント

図表 289 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた場面(男女別)



(対象: インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235))

求職者等に対するハラスメント防止の動き

・これまでは、パワハラ指針(2019年)に、事業主は求職者等に対するハラスメントについても取組みを行うことが望ましい、と明記されるにとどまっているが、



・2025年6月のハラスメント法改正で、就職活動生等の求職者に対する事業主(就職活動先の企業・地方公共団体)のセクハラ対応の義務化(施行は2026年末予定)

・参議院の厚生労働委員会の附帯決議「就職活動中の学生に対するSOGIに関連するハラスメントの防止が必要であること及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントだけでなく、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメントの防止が必要であることをそれぞれ関連するハラスメント防止指針に明記し、もって広く事業主に周知啓発を行うこと」が政府に要請された。

・こういった対策が義務となるのかは、2025年秋以降、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において審議されている。注目が必要。

(参考) 現行パワハラ指針(セクハラ指針も同様)

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び**求職者を含む。**)のみならず、**個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。**

こうした責務の趣旨も踏まえ、**事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。**

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる**相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。**

対応事例

・三井住友銀行の窓口



個人のお客さま 法人のお客さま 企業情報 Global Site 文字サイズ ▾ 🔍

三井住友銀行

ホーム > 採用情報トップ > ハラスメント等の相談窓口について

ハラスメント等の相談窓口について

当行への求職活動におけるハラスメント等に関する相談は、以下の窓口で受け付けております。
相談が当行の選考に影響することは一切ございません。

ハラスメント等の相談窓口

株式会社三井住友銀行 採用事務局
電話：0120-983-816（9:30～17:00 ※土日祝日を除く）
Mail：smbc-recruit@career-tasu.co.jp

・名古屋銀行「採用活動における行動規範」の制定および「就活ハラスメント相談窓口」の設置について（2025年2月）

ILO(国際労働機関)「仕事の世界における暴力と ハラスメントの条約(190号)・勧告(206号)」(2019年6月採択)

- ・条約は、仕事での暴力とハラスメントを「身体的、心理的、性的、経済的被害を引き起こす、または引き起こしかねない、様々な受け入れがたい振る舞いや慣行」と定義(第1条)。ジェンダーを理由とした暴力やハラスメントを含む。
 - ・職場だけでなく出張中や通勤中の行為、SNSなどによるやりとりも対象にする(第3条)。
 - ・加盟国には暴力・ハラスメントを禁止し、使用者に防止措置を求める法整備や被害者の保護・救済を義務づける。
 - ・民間・公務問わず対象(2条2項)
 - ・保護対象者は、契約形態にかかわらず就労するあらゆる人と、求職者(就活生)、ボランティア、インターン等を含む(2条1項)。
 - ・行為者は社外の第三者も含む(4条2項)。
- 条約採択を支持した日本政府は、批准を目指した国内法化を続けるべき立場にある。

- ・条約(第190号) https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm
- ・勧告(第206号) https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_723158/lang--ja/index.htm
- ・ILOのパンフ <https://www.ilo.org/ja/media/403706/download>

(対応例)ろうきん「あらゆるハラスメントの根絶に向けた**労使共同メッセージ**」

◇ 私たち労働金庫業態は、ハラスメントを重大な人権侵害や虐待、機会均等に対する脅威、かつディーセント・ワークと相容れないものとして捉え、全国の労働金庫および関係団体で働くすべての役職員があらゆるハラスメントを受けることなく安心して就労できる、労働金庫にふさわしい「組織風土」の確立に取り組みます。

◇ 私たち労働金庫業態は、ILO190号「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」を踏まえた「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を統一指針として定め、役職員一人ひとりが強い意志を持って、あらゆるハラスメントの根絶を実現します。

◇ 私たち労働金庫業態は、役職員に加えて会員・取引先や利用者等の第三者に対するハラスメントを禁止するとともに、第三者から役職員が受けるハラスメントに対しても毅然とした態度で対応します。

◇ 私たち労働金庫業態は、ハラスメントに関する相談窓口を設置するとともに、労使協議を充実させ、解決に向け迅速かつ適正に対応します。また、ハラスメント行為者に対し厳正に対処するとともに、相談者のプライバシーを保護し、相談したことによる不利益な取り扱いはい行いません。

2021年3月

(一社)全国労働金庫協会 理事長 中江公人

全国労働金庫労働組合連合会 中央執行委員長 末留新吾

法の課題

図表 159 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



ハラスメントの相談窓口は設置するだけでは無意味

問題は相談窓口の中立性・公正性、実効性

・ハラスメント相談によって労働者が恐れているのは、

「職務上不利益が生じると思ったから」(パワハラ20.7%、セクハラ10.4%)

「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから」(パワハラ13.3%、セクハラ8.1%)

「行為がさらにエスカレートすると思ったから」(パワハラ13.3%、セクハラ3.8%)

「職場内で公になることが懸念されたから」(パワハラ7.9%、セクハラ6.5%)

「窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから」(パワハラ11.2%、セクハラ3.8%)

「ハラスメントについて相談しにくい雰囲気があったから」(パワハラ13.7%、セクハラ8.5%)

・そして特に、

「何をしても解決にならないと思ったから」(パワハラ65.6%、セクハラ52.7%)

「経営者や役員など経営層が行為者だったから」(パワハラ10.5%、セクハラ4.2%)

➤ (組織をよく知るが) 中立的な第三者に担当させる、もしくは、組織内の窓口の位置づけをできる限り中立的にすることや、公正に運営できるしくみ、そして、これら公正なしくみが利用者にあらかじめ見えるようにする、などの工夫が必要。

中立的な第三者の一例

・組織(内)オンブズ

アメリカの多くの企業や医療機関、学術研究機関、連邦政府機関などの組織には、オンブズパーソン(オンブズ、オンブズマン)といわれる人たちが職場でさまざまな問題を抱える従業員の相談窓口になり、苦情処理や問題解決にあたる制度(組織オンブズ)がある。「組織オンブズ」は一般的に組織内に設置され、組織の経営幹部から任命される。紛争などが生じた場合、独立的、中立的、非公式な立場から守秘義務をもって問題解決にあたることが任務とされる。

[オンブズパーソンによる職場の苦情処理と問題解決\(2017年3月\) | フォーカス | 労働政策研究・研修機構\(JILPT\)](#)

◎日本の導入例

・慶應義塾大学(廃止)、エーザイ、[九州工業大学](#)

参考文献

- ・メアリー・ロウ、高橋良子「[組織内オンブズパーソン健全な問題解決のためのコミュニケーション・ルート](#)」
- ・内藤 忍「[内部通報制度を利用した労働者の苦情処理 —労働紛争予防の観点から—](#)」20頁以降
- ・米企業イトンの[オンブズ・オフィス報告書](#)(日本語)

組織としてどう取り組むべきか

- 法の規制基準は最低限。それらだけでは効果的ではない。

組織の風土、女性管理職の割合、ハラスメント関連の実態を把握し、ハラスメント発生につながる職場の問題点を洗い出し、それぞれの職場に合った対策をしないと、ハラスメントはなくなる。
- 当然、ILO条約基準を念頭に。
- トップのメッセージ発信。組織のトップが、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ことで風土改善を促す
- ハラスメントが、多くは職場環境の問題から発生していることを自覚し、その**予防**に取り組む。具体的には、一つの事案が起きたら、(当然、プライバシーに注意しながら)その理由・背景を掘り下げて、次の事案の予防に活かす。
- 労働組合とのハラスメント問題の定期的な労使協議、衛生委員会などの機会も非常に有効。
- そして、早期に相談してもらう方策がなにより重要(特に、相談しやすい窓口の運用が急務。きちんと対応しないなどもってのほか)。相談することが特異なことではない雰囲気をつくる。
- 担当者も周囲も、**早期介入**を心がける。放置・傍観しない。

パワハラ相談しにくい属性：年代が上の人、男性、管理職

Q18 パワハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

		該当数	社内の同僚に相談した	社内の上司に相談した	社内の相談窓口	相談した	人事等相談窓口を除外した	産業医、保健師、看護師等に相談した	労働組合に相談した	会社が設置している社外の相談窓口	会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した	会社とは無関係の弁護士に相談した	労働関係の機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した	家族や社外の友人に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	その他	何もしなかった
全体		1546	18.3	17.9	4.5	5.2	2.7	1.4	2.8	4.8	2.1	3.1	19.3	8.5	14.9	1.9	36.9	
年代	20代	254	18.1	22.4	6.7	8.3	5.5	0.4	3.9	6.7	4.3	3.5	28.3	9.8	20.9	1.2	29.9	
	30代	331	16.0	18.1	3.0	3.3	2.7	0.9	3.6	4.5	2.7	2.7	18.1	8.8	16.3	1.5	36.0	
	40代	441	20.0	19.0	5.2	6.6	2.5	2.5	2.5	6.3	1.8	3.6	19.3	10.9	14.3	2.0	35.6	
	50代以上	520	18.5	14.6	3.7	3.8	1.3	1.3	1.9	2.7	1.0	2.7	15.8	5.6	11.5	2.3	41.9	
性別	男性	816	15.2	14.0	4.4	4.3	3.1	1.5	2.7	4.4	2.3	3.1	12.9	7.7	10.7	1.8	45.3	
	女性	730	21.8	22.3	4.5	6.3	2.2	1.4	2.9	5.2	1.9	3.2	26.6	9.3	19.6	1.9	27.4	
雇用形態	会社・団体の管理職	206	15.5	15.5	4.4	9.7	3.9	2.9	4.9	5.8	3.9	3.4	15.5	6.3	3.4	1.9	41.3	
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	17.5	16.9	4.4	5.1	2.9	1.6	3.0	4.5	2.8	3.3	17.7	8.6	10.8	1.2	40.7	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	22.4	20.5	4.5	3.5	1.6	0.3	1.6	5.4	0.0	3.2	20.5	9.6	24.0	2.6	32.1	
	派遣社員	205	18.0	20.5	4.9	3.9	2.0	1.0	1.5	3.9	1.0	2.0	27.8	8.3	28.8	3.4	24.4	

事後の要は早期対応

- ・ハラスメントによる、取り返しのつかない、心身への影響の大きさ。離職・休職も。再就職も困難に。
- ・裁判、労働審判、労働局のあっせんなどに至った労働の事案では、当事者がメンタル疾患を引き起こしていることが多い。
- ・職場では、本人もしくは周囲による、早めの相談・連絡・気づき・介入が必要(属性により相談のしやすさが異なるので、「待ち」の姿勢では足りない。アウトリーチ型支援など、工夫が必要)
- ・情報収集や、関係者が真に相談できる体制作り、実効的な解決が引き出せるしくみが重要。

労使の協議の推奨（パワハラ指針）

パワハラ指針では、

「5(3) 事業主は、4の措置(注:10項目の措置)を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。」



労使の連携が大事

(事業主のその他の好事例としては、相談窓口の共同運営、労使の話合いの場の設置・既存の話合いの場の活用、労使協定締結、措置義務履行チェックなど)

定期的なハラスメントに関する協議の場としての 衛生委員会の活用

○ 労働安全衛生法

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

○ 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号）

「メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、**労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的**である。」

「労働者の心の健康には……セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係……等の職場環境等が影響を与えるものであり、「事業主は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする」

衛生委員会の活用例

○ 成田赤十字病院（千葉）の衛生委員会の取組み

- ・ 専属産業医1人、労働者側・施設側委員ともに各6人、事務局として専任衛生管理者2人の15人で構成
- ・ 組合側委員が主導
- ・ 議題の一つとして「ハラスメント」を取り上げている
- ・ 衛生委員会で、2013年に全職員を対象としたパワハラアンケートを作成、実施。
- ・ 特に、パワハラを受けたという回答が多かった5職場132人全員に対し、衛生委員会メンバーが聞き取り調査を実施（2014年3月）。
- ・ 聞き取り調査の結果、行為者では？と思われた職員に対し、衛生委員長と総務課長による面談を実施して、事実確認や、ハラスメント行為が規程に則り処分対象になることを伝達した。
- ・ 衛生委員会が、聞き取り調査を行った職場ごとに、調査の報告会を開催。その後、職場ごとに、主体的に対策を検討してもらい（月1回は話し合いをもつ）、毎月の衛生委員会で、話し合いの議事録や対策の進捗状況を報告する体制に。

事実確認・ハラスメント判断時に注意すべき点

・「ハラスメント」の認定にあたっては、行為者のとらえ方、意図(目的)や事情だけではなく、どのような結果・影響を被行為者にもたらしたのかにも注目して判断すべきことが各種の法的ルールに明記されている。

・ハラスメントの判断では、**言動を受ける相手の受け止め方も大きなポイントになる**→コミュニケーションのあり方考え直す必要あり

・「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも…一定の客観性が必要（均等法通達）

・「性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること」（人事院規則10-10）

・「指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要がある」（「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告」（2020年1月14日）の「別紙1 指針について盛り込むことが考えられる内容」）

・「パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること」（参議院厚生労働委員会附帯決議2019年5月28日）

・「個別の事案の判断に際しては・・・相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら・・・事実確認を行う」（民間・パワハラ指針）

留意すべきこと 1

(主に、管理職にわかってもらわないといけないこと)

・仕事上・指導上の言動は、「相手のことを思って良かれと指導した」「(いじめ)そんなつもりはなかった」といった)行為者の意図や思いに関わらず、言動を受ける者がどう受け止めるか、相手の精神状態が問題ないかが重要。

管理職は、「自分ならこう言われても大丈夫」「自分の時代は当たり前だった」ではなく、「自分がこう言ったら(こうしたら)この相手はどう思うか」と想像したり、相手の様子を観察すること。

・なぜかと言えば、仕事のためのコミュニケーション(業務指示、指導を含む)であるならば、「ハラスメント」に該当するか否かに関わらず、仕事を阻害するような結果(受け手が悩んで生産性が落ちたり、メンタルになるなど)になっては意味がない。阻害しない(双方の仕事が進むような)コミュニケーションの方法を改めて考えることが大事。

仕事の世界で「ハラスメント」と言われる問題は、そもそも「違法な行為を避ける」という目的で捉えるべきではなく、「同僚とどのようにコミュニケーションしたらお互いの仕事や勉強が進むか(気持ちよく進められるのか)」という視点で考えるべきではないか。

留意すべきこと 2

(全ての人向け)

・そもそも、法を守るため(違法な行為を避けるため)や裁判に訴えられないためにハラスメントの取組みを行うのではなく、あらゆる働く(働こうとする)人(←自社だけではない)の人権を守り、働きやすい環境を作ることが目的であることを忘れないこと。その観点からすれば、起きている事象や相談されている言動がハラスメントに該当するかどうかという点は論点の一つでしかないことに注意。ハラスメントに該当するか否かではなく、良好な就労環境を提供するために、小さな悩み・相談に早期に対処できることが肝要。それが結果的にハラスメントのない環境につながる。

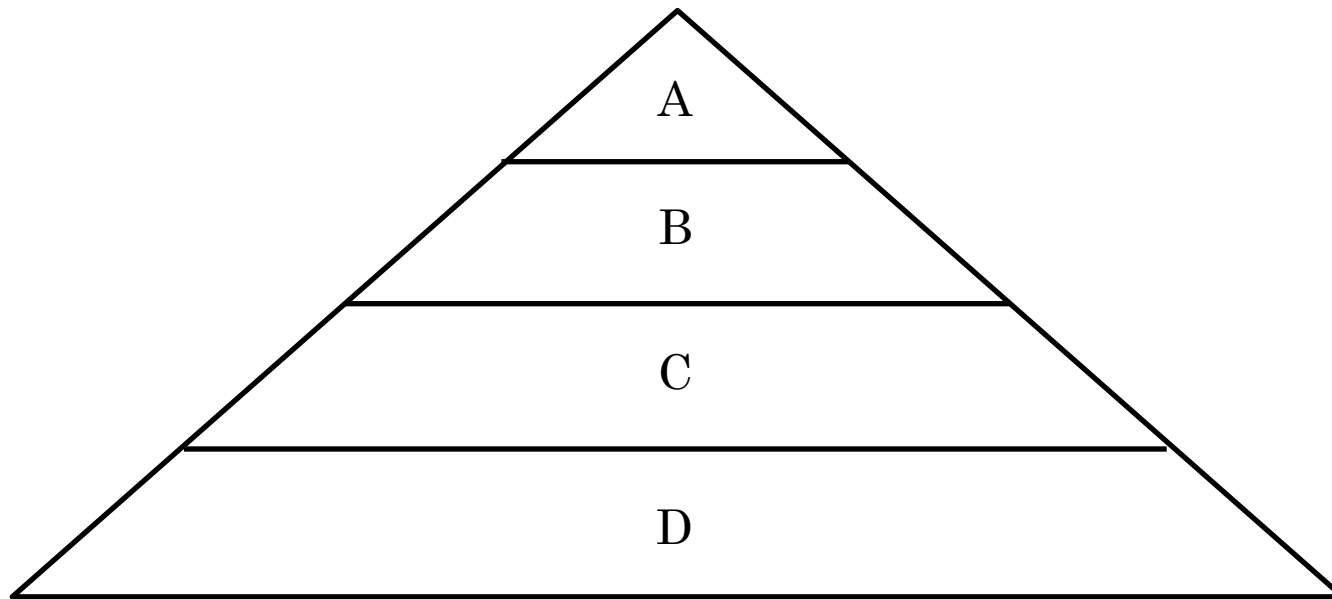
(カスハラ関係)

・就労者とカスタマー(顧客)は対等な関係を持つこと。取引先やカスタマーをお客さま扱いしない。対等な関係を築けているか、客との接し方・対応の見直しが必要。就労者同士の関係も風通しがよいものになっているかについても確認。決して冷淡な関係にせよ、という意味ではない。

・人は就労者でもあり、カスタマー(顧客)でもある。自らのカスタマーとしての行いを振り返ることで、就労者を守ることにつながる。組織として、そのことを構成員にも啓発していけば、カスハラは2倍減っていくはず。組織の社会的役割が重要。

(参考)

職場で「ハラスメント」と呼ばれることがある言動のレベル



- A 法(刑事法)に反する言動
- B 法(民事法)に反する言動(民法の「不法行為」と判断されるような言動等)
- C 均等法や労働施策総合推進法で予防・対応すること(措置)が求められているような(ハラスメント的)言動や、各組織が自律的に定める倫理に反する言動
- D A~Cに該当しないが、職場のトラブルや労働者の苦情・不満(=働きにくさ)として放置することが(本人にとっても組織にとっても)望ましくないもの

Dに早期に適切に対処することで、A~Cを起こさせないことが、真のハラスメント対策

本日共有したかったこと

- ハラスメントは取り返しのつかない影響(被害)がありうる。人権問題、人材損失問題。とにかく予防、発見、早期介入。
- 法やハラスメント指針は最低基準しか定めていない。それぞれの職場の実態に沿った取組みを。経年的に把握し、取組みの効果も測定。
- ハラスメントかどうか、違法な行為か、組織の規範に違反しているかだけにこだわらない。それ以前の小さな問題に対処することが、ハラスメント予防になる。
- 年代で人権、ハラスメントへの敏感さは大きく異なる。人権教育・啓発推進法(平成12)以降、学校教育の中で人権について学んできている年代が職場に入ってきている。職場の労働者のアップデートが必要。
- 行為者も大切な人材。職場から追放するだけではなく、なぜしてしまったのか、その職場はなぜ止められなかったのか修復的な振り返りが望ましい。

参考資料

- ・厚労省ハラスメント対策サイト「あかるい職場応援団」

組織の取組み事例など、人事担当者や労働組合がすぐに参考にしたり、そのまま利用できる資料多数。研修資料や研修用動画も。業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援(企業マニュアル・ポスター・研修動画、マニュアル策定手順例)あり。

<http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

- ・ILO駐日事務所パンフレット「仕事の世界における暴力とハラスメントー暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」(全12頁、2019年12月)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf

- ・TOKYOノーカスハラ支援ナビ <http://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

東京都のカスハラ条例、ガイドライン、マニュアルに加え、様々な取り組み資料あり。

東京都が提供している事業者マニュアルのひな形(Word形式)は[こちら](#)