

衛生委員会 2024/02/14

# ハラスメント その種類と実例、対応

産業医 池上晴彦

# 本日のお話

✓ ハラスメントとはどんなもの？

✓ ハラスメントにあったらどうしたら？

# ハラスメントの種類（2021年）



# ハラスメントとは

ハラスメントとは相手に対して行われる「嫌がらせ」のこと。

地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行うパワーハラ（パワーハラスメント）や男女問わず性的な嫌がらせを行うセクハラ（セクシャルハラスメント）など様々な種類のハラスメントがあります。

行う方の意識の有無に関係がないため、たとえ本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当します。

パワハラにあたる言葉(侮辱・人格否定・暴言)  
例えば、こんな言葉はパワハラです(一例)

「おまえ」「アホ」「ボケ」「カス」「ハゲ」「デブ」「チビ」「クソ」「死ね」  
「消えろ」「ぶさいく」「ばばあ」「おばさん」「おばちゃん」「おっさん」  
「じじい」「子供」「妊婦さん」「きもい」「くさい」「のろま」「無能」  
「ゆとり」「ゆとり世代」「コネ入社」「Fラン大学」「高卒」「中卒」  
「有給？取れるわけねーだろ」  
「結果出してから言ってくれ」  
「おまえ、何歳だ？この年齢でなにやってるんだ」  
「おまえの存在が目障りだ」  
「どれだけ迷惑かければ気が済むんだ」  
「甘えるな」「口答えするな」  
「親も頭悪いんだろな」  
「おまえの子供がかわいそうだ」  
「●●さんが私の部下だったらよかったのに」  
「やる気あるのか？」  
「おい下っ端、早くビール注げ」  
「ふざけるな」「おまえを信じた俺がバカだった」  
「プロジェクトから外すぞ」  
「もう辞めたら？」

パワハラにあたる言葉は「侮辱罪」「名誉毀損罪」にも  
例えば、こんな言葉はパワハラです(一例)

「昼メシ買ってきて」  
「汚い髪だな」「早く散髪いけ」  
「役立たずなやつ」  
「使えない、ダメ人間」  
「ちゃんと考えたのか？」「おまえには失望した」  
「まじめにやってる？」  
「これ常識だから」  
「仕事できなくても、メシはちゃんと食うのか」  
「さぼるな」  
「どこまで教えないといけないの？」  
「もう帰るのか？」「もっと働け」  
「仕事してるフリするな」  
「普通、聞かなくてもわかるだろ」  
「いつでもおまえを飛ばすことができる」  
「おまえの代わりはいくらでもいるぞ」  
「すごい優秀な新人が来るぞ、おまえやばいな」  
「こんな成績でよく会社来れるな」  
「いつになったら出来るんだ」「逃げるのは簡単だ」

# パワハラとは決して 身体的・精神的攻撃ばかりではない



| パワーハラスメントの行為類型                                              | 被害の実例（性別）                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>足で蹴られる (女性)</li><li>胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる (男性)</li></ul>                                                         |
| (2) 精神的な攻撃<br>(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)                            | <ul style="list-style-type: none"><li>みんなの前で、大声で叱責。物をなげつけられる。ミスをみんなの前で、大声で言われる (女性)</li><li>人格を否定されるようなことを言われる。お前が辞めれば、改善効果が300万出るなど会議上で言われた (男性)</li></ul> |
| (3) 人間関係からの切り離し<br>(隔離・仲間外し・無視)                             | <ul style="list-style-type: none"><li>挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった (女性)</li><li>也の人に「私の手伝いをするな」と言われた (男性)</li></ul>                                              |
| (4) 過大な要求<br>(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)               | <ul style="list-style-type: none"><li>冬業間際に過大な仕事を毎回押し付ける (女性)</li><li>木日出勤しても終わらない業務の強要 (男性)</li></ul>                                                      |
| (5) 過小な要求<br>(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) | <ul style="list-style-type: none"><li>従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた。(女性)</li><li>営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される (男性)</li></ul>                                 |
| (6) 個の侵害<br>(私的なことに過度に立ち入ること)                               | <ul style="list-style-type: none"><li>交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された (女性)</li><li>個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた (女性)</li></ul>                                    |

# 進んでいますか？ハラスメント対策

職場のハラスメント対策の強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が成立！  
大企業は**2020年4月**、中小企業は**2022年4月**に義務化の見通し  
(罰則を伴う禁止規定は見送りに……)

## 2019年、ハラスメントに関する問題提起が強まってきている

カネカの  
パタハラ疑惑

# Me Too  
運動

ILO  
国際条約

学校教員  
いじめ問題

「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」でも  
民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、  
あっせんの申請件数の全てで**「いじめ・嫌がらせ」**が過去最高



# 上司・同僚が遺族に7,000万円の支払い

2017年5月沖縄県金武町金武区事務所（公民館）に勤務した20代男性職員がパワーハラスメントで自殺に追いやられたとして遺族が提訴。

**（沖縄労働基準監督署が労働災害を認定）**

遺族と上司であった当時の区長・40代同僚は那覇地裁で和解し、区長と同僚が遺族に**計7,000万円**支払うことに。

**上司5,500万円、同僚1,500万円を支払うことに**

区長は男性が入所した時から**威圧的な態度で怒鳴ることもあり、男性の人格や人間性を否定し、雇用を不安にするような発言を繰り返した**という。同僚も同様な言動があった。





# 個人の賠償金額も高額に

会社だけでなく、行為者個人を対象とした裁判や**個人が損害賠償責任を負うことも増加傾向**

## ① 消火器販売会社パワハラで新入社員自殺事件（福井県）

被告：会社と**上司** 2名

遺失利益4,727万円、慰謝料2,300万円、弁護士費用600万円

## ② 貨物運送会社パワハラと長時間労働新入社員自殺事件（宮城県）

被告：会社と**上司**

遺失利益4,679万円、慰謝料2,200万円

こういった事件が起きれば社会的な信用低下は免れない。  
最近ではSNSで個人や会社が攻撃されることも……



# ハラスメント行為者・事業主の責任

| 行為者                                                                                                                                                                                                                                                                            | 会社                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【民事責任】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 損害賠償</li><li>● 民法709条不法行為責任</li></ul> <p>【刑事罰】</p> <p>名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等</p> <p>【就業規則・懲罰規程】</p> <p>減給、降格、譴責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 社会的信用、社会的地位を失う</li><li>● 自身の家庭が崩壊する</li></ul> | <p>【民事責任】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 損害賠償</li><li>● 民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）</li><li>● 民法715条使用者責任</li></ul> <div data-bbox="1268 915 2135 1239"><ul style="list-style-type: none"><li>・ハラスメントの訴えの放置</li><li>・相談対応の不適切さ</li><li>・ハラスメントを訴えたことによる報復的処分<br/>⇒損害賠償義務を負う裁判事例あり</li></ul></div> |

# 企業の対応例



「職場の信頼関係構築がハラスメント防止に繋がる」  
—専門性の高い職員が多いという医薬品製造のD社

- ①セクハラとパワハラの垣根をはずして取り組み
- ②コミュニケーションに重点を置いた啓発活動
- ③幅広い相談窓口を準備

医薬品製造  
約600人規模

「コミュニケーションの活性化で働きやすい職場作り」  
—スーパーマーケットを初めとして食を中心に様々なサービスを提供するD社

- ①働きやすい職場環境作り→コミュニケーションの活性化
- ②ハラスメントに関する知識は小冊子で周知・徹底
- ③管理職には定期的に研修を実施、社員は自由意志で受講

小売販売業  
約4,200人規模

従業員の**コミュニケーション改善**に関する  
ポジティブな取り組みを行う企業が増えてきている

# マネジメントを見直してみる

## リッカートのマネジメント・システム論 (システム4理論) ミシガン研究

### (システム1) 権威主義専制型

生産性指向>>>> 従業員指向

- ・リーダーは部下を信頼せず意思決定に参加させない
- ・部下は、**恐怖、脅迫、懲罰**によって動かされる
- ・強烈なトップダウン型

### (システム2) 温情主義専制型

生産性指向> 従業員指向

- ・リーダーは部下をある程度信頼しているが、恩着せがましい態度をとる
- ・部下は決められた範囲でのみ意思決定できるが、多くの決定権はリーダーにある
- ・報酬、**懲罰、罰**のほのめかしによって、部下を動かす

### (システム3) 参画協調型

生産性指向 = 従業員指向

- ・リーダーは部下を相応に信頼し、個別問題は部下に任せる
- ・双方向のコミュニケーションがあり、報償と時により懲罰、ある程度の参画で部下の動機付けを行う

### (システム4) 民主主義型

生産性指向 < 従業員指向

- ・リーダーは部下を信頼し、意思決定は広く組織全体で行われる
- ・コミュニケーションは上下のみならず同僚間でも行われる
- ・全面的な参画により部下は動機付けられ、広範な相互作用が実現する

この研究ではリーダーシップが組織のモラルや業績に影響を与えると  
いう仮説を検証



高業績のリーダーは従業員志向、低業績のリーダーは生産性志向  
という結果に。  
**民主主義は生産性にもプラスの影響がある**

# 民主化に向けたコミュニケーション

## ★ 「聴く」はリスクが低い

「これを言ったらハラスメントかも……」と思うなら、**聴く**に徹してみる  
信頼関係の構築には相談に乗ったり不満や悩みを聞くことがとても効果的

### ● ミラーリング

→合わせ鏡のように同じ動作をする  
笑顔には笑顔、と表情も似せる

### ● 声のトーン、 スピードを相手に合わせる

→相手のペースを乱さない

### ● 相槌、言葉を繰り返す

→共感、安心感を与える

しっかりとしたコミュニケーションは  
ハラスメントの防止だけでなく  
プラスの効果も！

生産性向上

心理的安全性  
の向上



# 何でも「ハラスメント！」と言われなかったために

## POINT

**管理職研修だけでなく、  
一般社員に対しても正しい知識を提供していく**

「それはパワハラ！」なんて口癖の方のなかには、間違った知識を持ってしまっていたり、物事の受け取り方（認知）が歪んでしまっている可能性があります

こういったことも、  
ハラスメント研修 + **コミュニケーション研修**や**思い込みを防ぐメンタル研修**などで改善していくことができます

マインドリセットには  
カウンセリングも有効です！



## <本日のまとめ>

- ✓ ハラスメントとは相手に対して行われる「嫌がらせ」のこと。
- ✓ ハラスメントは、自らの意識にかかわらず、認定される。
- ✓ 2020年ハラスメント規制法が制定。高額な賠償請求も。
- ✓ 対策はコミュニケーション改善。
- ✓ 場合により専門家による研修も。経営側でなく社員にも。
- ✓ 「聞く」「ミラーリング」「声のトーン、ペース」「相槌」