

# 職場のハラスメント対策 研修資料

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

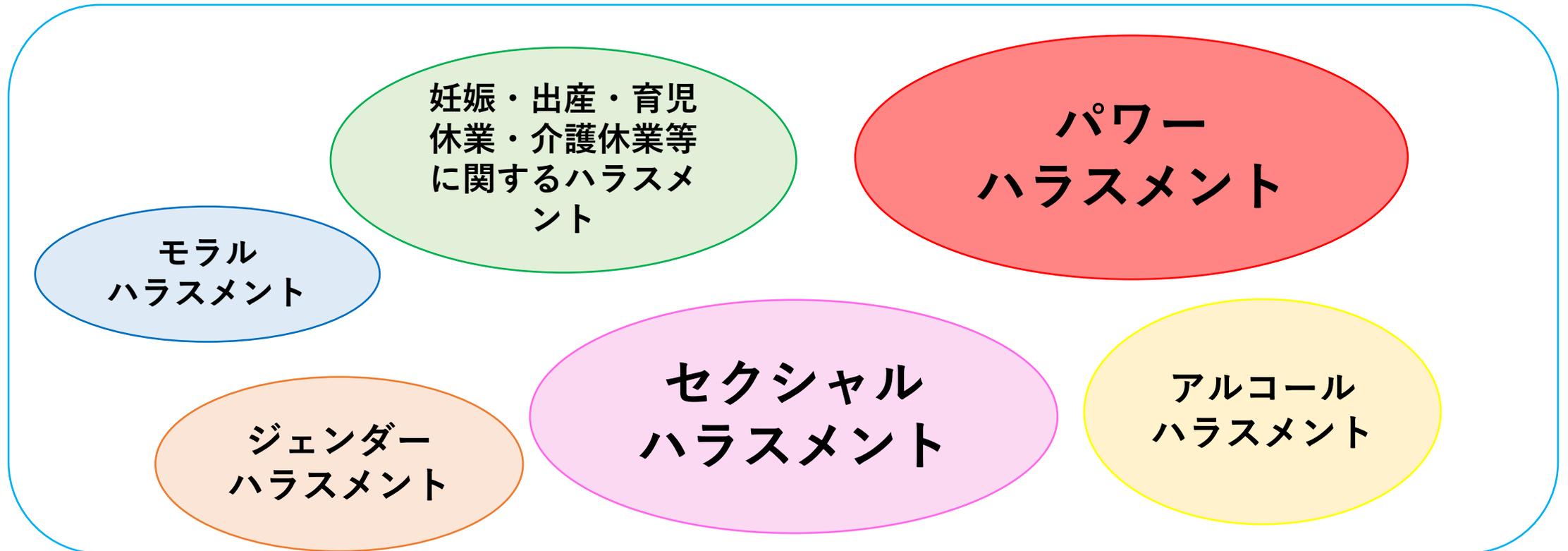
# ハラスメントとは

ハラスメントとは、嫌がらせやいじめなどの行為を指す。

上司や同僚の言動が、本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたりといったような不利益を与える行為が該当する。

職場においては、様々なハラスメントが問題として存在する。

[職場におけるハラスメントの例]



# 1. パワーハラスメント



# パワーハラスメントとは

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）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の①**職場内での優位性**を背景に、②**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のこと

①優位性というのは、**職場内の地位に限らない**。人間関係や専門知識・経験などの様々な優位性が含まれる。昨今では**逆パワハラ**も問題になっており、**部下から上司へのパワハラも存在する**。

②個人の受け取り方の範疇で必要な指示や注意に不満を感じても、**適正な範囲で行われている場合にはパワハラに該当しない**。



# パワハラ6つの類型

	類型	当てはまる行為
1	身体的な攻撃	暴行・障害
2	精神的な攻撃	強迫・名誉棄損・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
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

# 具体例

## 1. 身体的な攻撃

最も明白な身体的なパワーハラで、他人に対して**直接的な攻撃を加える**行為

例)

- ・ 叩く、殴る、蹴るなどの暴行
- ・ 投げたものを身体に当てられる
- ・ 丸めたポスター等で頭を叩かれる
- ・ 長時間正座させられる
- ・ 胸倉を掴まれる

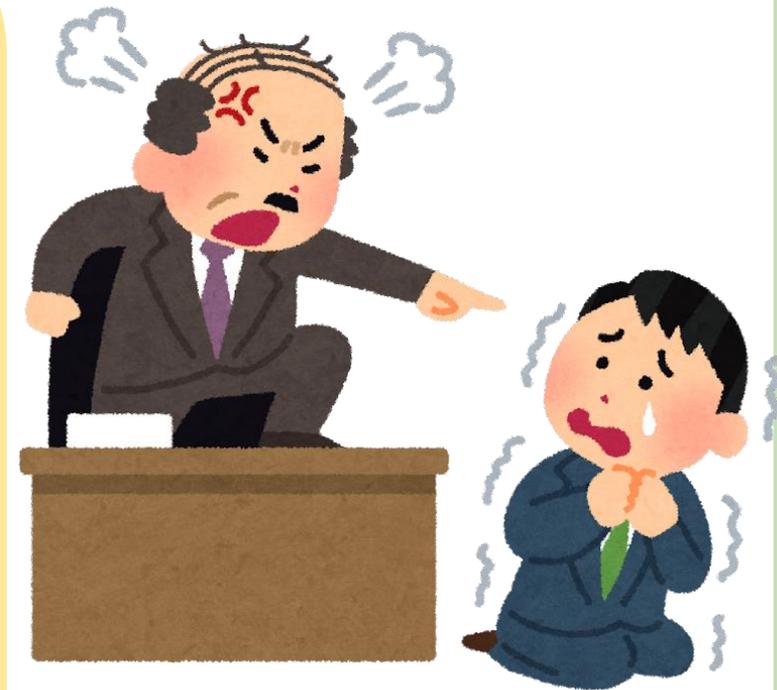


## 2. 精神的な攻撃

言葉や態度、行動を通じて、他人の心理的安定を乱す行為

例)

- ・ 無能扱いや人格否定のような言動をされる  
「こんな簡単な仕事もできないなんて、お前にはこの会社で働く資格がない」、「お前の意見はいつもの外れだ。頭大丈夫か？」など
- ・ 些細なミスを、大勢の前で大きな声で叱責される
- ・ 必要以上の長時間にわたり、繰り返し叱責される
- ・ 他の職員を宛先に含めたメールで罵倒される



### 3. 人間関係からの切り離し

職場やグループ内の社会的繋がりから、**意図的に孤立させる**行為

例)

- ・ ミーティングやプロジェクトに関する情報共有から、故意に除外される
- ・ 理由もなく他の社員との接触や協力を禁じられた
- ・ 社内の集まりやイベントなどから除外される
- ・ 話しかけたり、挨拶をしても無視される
- ・ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
- ・ 他の人に、「〇〇さんの手伝いをするな」と吹聴される



## 4. 過大な要求

合理的な期待や能力を超えて、業務などの遂行を強いる行為

例)

- ・ 終業間際なのに、過大な仕事を繰り返し押しつけられる
- ・ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- ・ 達成不可能な営業ノルマを常に押しつけられる
- ・ 一般的に考えて達成するのに必要な人員、時間、資材が不足しているにも関わらず、仕事の達成を求められる



## 5. 過小な要求

個人の能力などを無視して、**故意に過剰に簡単な仕事を割り振ったり、仕事を与えない**行為

例)

- ・ 事務職なのに草むしりだけ命じられる
- ・ 営業職なのに必要以上に倉庫の掃除を命じられる
- ・ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



## 6. 個の侵害

私的なことに過度に立ち入り、**個人の尊厳やプライバシー、自由を侵害する**行為

例)

- ・ 交際相手や結婚について執拗に問われる  
「まだ結婚しないの？それとも、彼氏がいないのか？」など
- ・ 親や配偶者、子どもに対する悪口を言われる  
「こんなことも知らないなんて、君の親はこんな簡単なことも教えてくれなかったのか？」など
- ・ 個人所有のスマホを勝手に覗かれる
- ・ 不在時に勝手に机の中を物色される
- ・ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



## 補足：逆パワハラ具体例



- ・ 上司が注意・指導するたびに、部下が「それ、パワハラです」、「訴えますよ」と答え、指示を無視する
- ・ 残業が発生した、休日に急ぎの用件連絡したなど、「パワハラ」という言葉を盾に脅してくる
- ・ 部下から無視される
- ・ 指示した仕事をしない
- ・ 部下が、大勢の前で上司に対して不満を訴えたり、上司を貶めるような発言をする
- ・ 部下が示し合わせて会議で口を噤み、意図的に会議の進行を妨げる

# パワハラ判例2つ



## ・ 概要

Aは事務員の伝言を通じて、電話で年休申請を行おうとしたが、上司Bは認めず、Aに対し反省文の提出を求めた。また、Aが就業時間前に作業を切り上げ、片付けを行うことがあったが、上司Bは他の社員に悪影響を与えるとして、Aに片付けを再現させ、その時間等を計ることなどを求めた。

なお、年休申請においては、他の社員は同様に電話で事務員に伝言する方法を以って行うことがあった。

## ・ 判決

反省文の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量を逸脱しており、違法性が認められた。会社と上司Bに対し、連帯して**15万円の損害賠償を命じた**。

(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日労判558-68)

## ・ 概要

新入社員であるCは工事現場に勤務していた。ただでさえ過酷な工事現場であった上に、一から仕事を覚えなければならなかったCは、帰宅が毎日0時以降になってしまうほどだった。さらに土曜日はほとんど出勤し、日曜日にも出勤することもあった。そんなCに上司Dは「こんなことも分からないのか」などと叱責し、物を投げつけたり蹴とばしたりした。なお、Cは先輩社員らと居酒屋で飲酒後、自ら車を運転し先輩社員らを自宅に送る途中で交通事故で死亡している。

## ・ 判決

職場内の人権侵害が生じないように配慮する安全配慮義務に違反しているとして、両親に対して**慰謝料150万円の支払いを命じた**。

(津地裁判決平成21年2月19日 労判982-66)

## 2. セクシャルハラスメント



# セクシャルハラスメントとは

職場におけるセクシャルハラスメント（セクハラ）とは、職場において行われる、**労働者の意に反する性的な言動**に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、**性的な言動**により就業環境が害されること。

## 性的な言動の例

### ①性的な内容の発言

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 性的な冗談やからかい
- ・ 食事やデートへの執拗な誘い
- ・ 個人的な性的体験談を話すこと

### ②性的な行動

- ・ 性的な関係を強要すること
- ・ 必要なく身体へ接触すること
- ・ 猥褻な図画を配布、掲示すること
- ・ 食事やデートへの執拗な発言
- ・ 性的な内容の情報（噂）を流布すること

※セクハラは男から女のものが多いが、**男女どちらでも行為者になり得る**。また、異性に対してだけでなく、**同性に対しても該当する**。



# セクハラの2つの類型と判断基準

## ①対価型セクシャルハラスメント

労働者の意に反する**性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）**により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの**不利益を受けること**

## ②環境型セクシャルハラスメント

労働者の意に反する**性的な言動**により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その**労働者が就業する上で、看過できない程度の支障が生じること**

# 具体例

## ①対価型セクシャルハラスメント

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その**労働者を解雇**した
- ・ 出張中の車内において、上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その**労働者について不利益な配置転換**をした
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者の性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その**労働者を降格**した



## ②環境型セクシャルハラスメント

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その**労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下**してしまう
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その**労働者が苦痛に感じて仕事が手に着かない**
- ・ 労働者が抗議しているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、**それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できない**



## ・判断基準

Aさんにとってコミュニケーションでも、Bさんにとっては不快といったように、人によって感じ方に違いがあるため、「**労働者の意に反する性的な言動**」や「**就業環境を害される**」の判断に当たっては、**被害を受けた労働者の主観を重視**し、個別の状況に応じて判断する必要がある

- ・一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、**1回でも就業環境を害することとなり得る**
- ・継続性または、繰り返しが要件となるものであっても、「**明確に抗議しているのに放置された状態**」、「**心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合**」などには、就業環境が害されていると判断する
- ・主観を重視するが、**意に反していれば全てがセクハラ**というわけではなく、一定の**客観性も必要**である
- ・客観性については被害を受けたのが女性である場合には、「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準として、状況に応じて判断される

# セクハラ判例2つ



## ・概要

上司である被告Aは、部下である原告Bについて、異性関係が派手である等の噂を流したり、客先と取引がなくなったのは原告Bと担当者の男女関係のもつれが原因であるとの虚偽の報告を専務に行うなどした。専務は原告Bに退職を迫り、原告Bが同意し退職。被告Aは出勤停止処分となった。

## ・判決

Aの行為は働く女性の評価を低下させ、最終的に退職に至らせたもので、一連の行為は原告Bの意思に反し、人格権を侵害し職場環境を悪化させた。被告Aの行為は会社の業務につき行われたもので、被告会社は使用者としての責任を負うとして、**慰謝料150万円と弁護士費用15万円を被告と会社で連帯して支払う**ように命じた。

(福岡地裁 平成4年4月16日)

## ・概要

一般職の地方公務員Cが、コンビニにてかねてより女性従業員を不快にさせる不適切な言動をしていた中で、勤務時間中に同店舗の女性従業員に対し猥褻な行為をしたことから、停職6か月の懲戒処分を受けたため、同処分は重きに失する違法であるとして、市に対し、どう処分の取り消しを求めた。

## ・判決

コンビニ店員へのセクハラ行為を理由とした**停職6か月の懲戒処分は適法**とされた。

(最高裁三小 平成30年11月6日)

# 3.妊娠・出産・育児休業・介護 休業等に関するハラスメント



# 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（所謂マタハラ、パタハラ）とは、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「**女性労働者**」や育児休業等を申出・取得した「**男女労働者**」等の就業環境が害されること

## ・女性労働者と男女労働者

妊娠・出産したことに関しては、女性労働者のみが対象となる

しかし、昨今では男性の育児休暇の取得なども進んできており、**男性であっても、育児休暇等の取得によって就業環境への悪影響があればパタハラとなる**

## ・マタハラ、パタハラって何の略称？

マタハラ：マタニティハラスメント

パタハラ：パタニティハラスメント

マタニティは母性、パタニティは父性を意味する

女性に対する上記ハラスメントをマタハラ、男性に対するものをパタハラと言う

# 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメント2つの類型

## ①制度等の利用への嫌がらせ型

労働基準法で定められている産前産後休暇やその他の妊娠または出産に関する**制度、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

雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の**妊娠又は出産に関する言動**により、就業環境が害されるもの

# 具体例



## ① 制度等の利用への嫌がらせ型

### ・ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた  
時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた

### ・ 制度等への利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてありえない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった

介護休業を請求する旨を周囲につたえたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。再度伝えても同様の発言をされ、諦めざるを得ない状況に追い込まれた

### ・ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

上司、同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」などと繰り返すし、又は継続的に発言し、就業するうえで看過できない程度の支障が生じる状況となっている

# 補足：制度等ってなにが該当する？

## 男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置  
(母子健康管理措置)
- ③軽易な業務への配置転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

## 育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨詩行時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間短縮等の措置

## ②状態への嫌がらせ型

- ・ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めにやめてもらうしかない」と言われた

- ・ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

上司、同僚に「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と言われた

上司、同僚に「妊娠するなら忙しい時期は避けるべきだった」と言われた



## 【参考】業務上の必要性に基づく言動はハラスメントに該当しない

業務分担や安全配慮等の観点から、**客観的に見て業務上の必要性に基づく言動**はハラスメントに該当しない

[ハラスメントに該当しない例]

### ①制度等の利用に関する言動

- ・ 業務体制を見直すために、上司が育児休業をいつからいつまで取得するか確認すること
- ・ 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦検診はこの日は開けてほしいが調整できるか」と確認すること
- ・ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること

※制度の利用に対する変更の依頼や相談は、**強要しない場合に限る**

### ②状態に関する言動

- ・ 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する
- ・ 上司、同僚が、「妊婦は負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する
- ・ 上司、同僚が、「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がいいのではないかと配慮する

# マタハラ、パタハラに関する判例2つ



## ・概要

病院に勤務していた理学療法士の女性Aが、妊娠中に負担の少ない業務に変更を希望したところ、降格させられた。その後Aが育児休業から復帰した際に、以前の役職に復帰することはなかった。

## ・判決

女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として**均等法の禁止する取扱いに当たるものと解される**とした。

そのうえで、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は、上記措置につき均等法の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当であるとしたが、当該事案に於いて特段の事情を認めなかった。

(最高裁第1小法廷平成26年10月23日 事件番号 平成24(受)第2231号)

## ・概要

男性看護師Bが3か月以上の育児休業を取得し復職したところ、翌年度より「就業規則によって職能給（職務手当）を昇給させない」、「人事評価の対象外であるとして昇格試験をうけさせない」という扱いを受けたため、昇給した場合の給与額との差額等の支払いを求めた事件

## ・判決

地方裁判所では違法とまでは言えないと判断されたため、Bが控訴し、高裁で争った結果、法人が**Bの職能給を昇給させなかったことは違法**であると判断し、**Bの請求を認めた**。

(大阪高裁平成26年7月18日)

# ハラスメントの影響

## 社員への影響

- ・ 職場環境の悪化、士気の低下
- ・ ストレスの増加
- ・ チームワークへの悪影響
- ・ ハラスメント許容の空気の醸成

## 会社への影響

- ・ モラル、生産性の低下
- ・ 業績の悪化
- ・ 人材の流出
- ・ 訴訟による賠償
- ・ 企業イメージの悪化（新規採用への悪影響）

## もしもハラスメントの行為者になってしまったら……

- ・ 社内処分（減給、降格、けん責、出勤停止、論旨解雇、懲戒解雇）
- ・ 民事上の責任を問われ、損害賠償請求される可能性
- ・ 刑事罰を科せられる可能性（名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、傷害罪、強制猥褻罪など）
- ・ 上記などの影響で社会的信用、地位を失い、家庭も崩壊する可能性

# ハラスメント加害者にならない のための注意点



# ハラスメントを起こさないために心掛けるべきこと(パワハラ、セクハラ)

- ・言動に対する受け取り方には**個人差**がある
- ①本人にとっては親しさを表したつもりと言動でも、相手を不快にさせている場合がある
- ②不快に感じるかどうかは個人差がある
- ③「この程度なら許容するだろう」という勝手な憶測はしてはいけない
- ④「良好な関係ができていいる」という勝手な思い込みはしてはいけない
- ・相手が拒否、嫌がっているのが分かった場合は、**同じ言動を繰り返さない**
- ・ハラスメントかどうかは、相手からいつも**意思表示があるとは限らない**
- ・時間外の宴席であっても、**歓迎会**などで実質上職務の延長と考えられる場合は、**職場とみなされる**
- ・社員間だけでなく、**取引先**や**顧客**が行為者や被害者となる場合もある
- ・自分の**価値観を押しつけない**

例) 「自分が入社した頃はこうだった」など

# ハラスメントを起こさないために心掛けるべきこと(マタハラ、パタハラ)

- ・ 妊娠、出産等についての**知識や制度**について理解しておく
- ・ 自分の**価値観、経験**を押しつけない

例) 「子供が小さいうちは家にいた方がいいのでは」「育児休業をここまで取る必要があるのか」など

- ・ **特定の人に向けた言動でなくても**、妊娠、出産や育児休業、介護休業等の**制度の利用について否定的な発言**をすることは、**ハラスメントの発生の原因や背景**になり得る
- ・ 必要な指示や確認だとしても、業務上の必要性に基づく言動の範疇に収まるように、**言い方に注意**する

# セルフチェックシート

それぞれのチェックシートで**1つでも該当する場合**、  
ハラスメント問題が発生する危険性があるため、注意が必要です

# セルフチェックシート(パワハラ)

	チェック項目	✓
1	部下や後輩から意見を言われたり、口答えされるとイラっとする	
2	自分が間違っていたとしても、部下に対して謝ることはない	
3	自分は短気で怒りっぽいと思う	
4	感情的になって、すぐその場で叱っている	
5	厳しく指導しないと、人は育たないと思う	
6	なんとなく気に入らない部下や目障りだと感じる部下がいる	
7	フォローが大変だから、仕事のできない部下には仕事を与えない方がいいと思う	
8	業績をあげるためには、就業時刻間近であっても残業を要請するのは当然だと思う	
9	できる上司は部下の家庭環境などプライベートな詳細事項まで把握しているものだと思う	
10	学校やスポーツで体罰をする指導者の気持ちが理解できてしまう	

# セルフチェックシート(セクハラ)

	チェック項目	✓
1	「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと、つい言ってしまうことがある	
2	自分のキャラクター的に、何かしてもあまりセクハラだと思われない人間だと思っている	
3	会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることを無理やりさせることがある	
4	性的な冗談やからかいは職場の潤滑油なので、それに対してうるさく言うのはおかしいと思う	
5	雑誌の猥褻な写真や、ネットの猥褻画像を職場で見ている	
6	部下の女性や男性を、「うちの女(男)の子」「○○ちゃん」と呼んでいる	
7	容姿、服装、上方、化粧などについて相手に言うことは自分の個人的な感想だから問題ないと思っている	
8	宴会の場は職場から離れていて、お酒も入っているから多少のセクハラ行為はあっても多めに見てほしいと思う	
9	セクハラに神経質になりすぎると、職場の雰囲気がギスギスするので、あまり細かいことを言わないで欲しい	
10	セクハラは特殊な個人の問題なので、そんなことで組織や上司が責任ををとりされるのはおかしいと思う	

# セルフチェックシート(マタハラ、パタハラ)

	チェック項目	✓
1	子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、職場で発言したことがある	
2	妊娠した女性社員からの申し出がに場合は、業務内容について配慮する必要はないと思う	
3	1人目までは仕方ないが、2人目、3人目の産休、育休は、正直迷惑だと思う	
4	就業規則は会社のルールなのだから、就業規則に書いていない制度はそもそも利用できないと思う	
5	「長期間休まれると迷惑だ」「ここまで育児休業を取る必要があるのか」などと、つい言ってしまふことがある	
6	育児休業は女性が取るものであり、男性が取るのはおかしいと思っている	
7	「妊婦はいつ休むかわからないから、責任のある仕事は任せられない」と発言する。	
8	同じ部署の社員が産前休暇や育児休暇を取得することを迷惑だと思う。	
9	育児時短勤務の社員が早く帰ることで、自分たちは迷惑していると思う。	
10	妊娠するなら、忙しい時期を避けるのは当然のことだと思う。	

# ハラスメント被害に気が付いたら



# 職場でのハラスメント被害に気が付いた時に取るべき行動

- ・ **記録する**（事実を明確にする）

日時、場所、具体的なやり取り、誰がいたかなどを記録に残す

- ・ **相談を受ける**

被害者に対し、聞き役になる、理解を示すなどの支援を行う。

無理に話をさせる必要はない。必要なサポートを提供する

※ **プライバシーは厳守**すること

※ **相談者の了解を得て**、上司や人事担当にも報告し、対応を相談する

- ・ **相談窓口（相談担当者）に相談する**

見て見ぬふりはせずに、相談窓口で相談する。他人事ではなく、自らにも降りかかってくる可能性がある

# 相談を受ける際に**してはいけない**発言



- ・ **相談者にも問題があるような発言**

例) 「あなたにも隙があったのではないか」

- ・ **不用意な慰め**

例) 「あなたが魅力的だから、ついそのようなことをしてしまったのでは」

- ・ **行為者を一般化するような発言**

例) 「男性（女性）は皆そういうものだ」

- ・ **きちんと対応する意思を示さない発言**

例) 「時間が解決する」「彼（彼女）も悪い人ではないから、大げさにしない方がいい」

- ・ **相談者の意向を退け、担当者の個人的見解を押しつけるような発言**

例) 「上司に謝罪させたら、職場にいづらくなるのではないか」

# グループワーク

- 各事例の次ページのメモ欄に、【問題のある言動】を各自記入してください
- 記入した【問題のある言動】をもとに、グループ内で議論し、出た意見をまとめてください

# 事例1

Aさん（28歳、営業部）は、1年前に現在の会社に入社し、営業部に配属されました。部署の上司であるB課長は、Aさんに対して常に厳しい態度を見せていました。新たな営業戦略の提案を行ったとき、B課長は「経験が足りないからか、提案が甘すぎる」とAさんをけなしました。

また、B課長は、部下に対して高圧的な態度を示すことが常で、Aさんがミスをした際には、「こんな簡単なミスをするなんて、本当に営業部にいる資格があるのか？」と暴言を吐きました。

ある日、Aさんはチームミーティング中に、締切が迫ったプロジェクトの進捗状況を上司に説明する際、B課長は「そんなに時間がかかるのか、他の誰かがやった方が早いんじゃないか」と言い放ちました。

B課長は、Aさんの働きに対して否定的な言葉を投げかけ、他の社員に対しても同様の態度をとっていました。この環境下で、Aさんは自身の業務に自信を持てなくなり、次第に仕事に対するモチベーションを失っていきました。

ある時、Aさんは自身の不安やストレスをB課長に相談しようとしたのですが、B課長は「お前のそういう甘えが仕事のできなさに繋がっているんだ」と全く相手にせず、Aさんの悩みを無視しました。

このような状況が続き、Aさんは精神的に耐えきれなくなり、最終的に退職を決意しました。

～メモ～

## 事例2

女性社員Cさんは、D課長とプロジェクトのミーティングをしていました。その日、D課長は会議の合間にCさんの肩に手を置き、会議とは関係のない発言を繰り返していました。「Cさん、今回のプレゼンは素晴らしかったね。君はいつも明るくて元気で、チームのムードメーカーだよな。」といった発言や、「それにその髪型、似合ってるね。綺麗だからなんでも似合うよね。」などといった発言しました。

さらに別の日にD課長は、「仕事が終わったら一緒に飲みに行こうと思ってたんだ。どうかな？」と聞きました。Cさんはこれに対して、「申し訳ありません……私は仕事とプライベートを分けたいんです」と返答しました。しかし、D課長はCさんの拒否を無視し、「ああ、そんな堅苦しく考えなくてもいいじゃないか。リラックスする時間も必要だよ。」と反論しました。

そしてD課長は、Cさんの反対にも関わらず、「私たちの仲じゃないか。ほら、お願いだよ」と言いながら、肩をもんできました。このD課長の行動に対して、Cさんは恐怖と不安を隠せませんでした。

この場面に居合わせた同僚Eは、非常に困惑していました。「D課長、それはちょっと…」と言ったEに対し、Dさんは「E、君が口を挟む必要はない。これはCさんと私の問題だ。それに、少しの飲み会くらい大袈裟に考えないでくれ。」と言ってEを黙らせました。

その後もD課長の言動や同僚への高圧的な態度は収まらず、どんどんエスカレートしていきました。

耐えられなくなったCさんは、D課長の上司であるF部長に相談しましたが、「D課長にも悪気があったわけじゃないと思うんだ、あまり大事にしないであげてくれ。それに、君にも隙があったんじゃないかい？」と言われ、相手にしてもらえませんでした。

その後、精神的に不安定になってしまったCさんは、会社を退職しました。

～メモ～

# 事例3

Gさん（30歳、総務課）が妊娠を直属の上司である上司Hに報告したところ、上司Hは「この忙しい時期に？」と驚きの表情で返答しました。Gさんは一瞬困惑をしつつも、妊娠初期でまだ体調に大きな変化はなく、しばらくはこれまで通りの業務を望んでいると伝えました。しかし、上司Hは、「分かった。ただし、体調が悪化したら他の人に迷惑がかかるからね」と冷たく返しました。

その後の数日間、上司HはGさんに対して、万が一に備えてなのか、締切りがより厳しくなり、普段と全く変わらない量、内容の仕事をGさんに指示しました。Gさんが体調不良を訴えても、「それは仕方がない。君が妊娠して、その後も通常通り働くことを選んだからだ」と上司Hは返し、その結果、Gさんは過度のストレスを感じ、さらに業務の効率も悪くなっていきました。

さらに、上司Hは総務課の同僚に「Gさんが妊娠したため、彼女の業務を一部サポートしてほしい」と要請しました。しかし体調の問題で満足に自分の業務をこなせなくなっていたこともあり、同僚の間では「Gさんのせいで余計な仕事が増えた」という不満が高まっていました。

上司Hはこのような言動を把握していましたが、部下同士で何とかすることと考え、様子を見ていました。

このような状況が続いた結果、Gさんは体調を崩し、退職を余儀なくされました。さらにGさんは、この会社で働き続けることはできないと考え、退職を決意しました。

～メモ～

## おわりに

今回の研修を通じて、各種ハラスメントが職場に及ぼす深刻な影響を理解していただけたことと思います。

誰しもが被害者にも、加害者にもなるということを理解した上で、今回学んだことを活かし、ハラスメントのない働きやすい職場を作ることができるように心掛けていきましょう。



リバティ・ベル法律事務所  
Liberty Bell Law Office

この資料は、社内研修に限りご自由にお使いいただくことができます。なお、当該資料は2023年6月時点において作成したものととなりますので、同時点以降の情報を反映していない可能性があります。

ハラスメントや人事労務に関するご相談、研修については、お気軽にリバティ・ベル法律事務所までお問い合わせください。

### お問い合わせ窓口

電話番号 045-225-9187（電話受付時間：09:00~18:00）

メール [office-staff@libertybell-law.com](mailto:office-staff@libertybell-law.com)

### 費用

相談料 1時間 1万円（消費税別） 研修等：規模や時間により応相談



代表弁護士 山善臣

事務所名 リバティ・ベル法律事務所

所属弁護士会 神奈川県弁護士会

所在地 〒220-0004

神奈川県横浜市中区尾上町一丁目4番地1 関内S Tビル1 1階