

平成30年度労働保険大会

[記念講演]

「職場のハラスメント—背景と課題—」

元 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

現 公益財団法人21世紀職業財団会長

伊 岐 典 子 氏

一般社団法人全国労働保険事務組合連合会京都支部

# 講師のプロフィール

元 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
現 公益財団法人21世紀職業財団会長

い き のり こ  
伊 岐 典 子 氏

1979年 労働省入省  
2001年 厚生労働省職業安定局業務指導課長  
2002年 厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課長  
2004年 中央労働災害防止協会総務部長  
2008年 中央労働委員会事務局次長  
2009年 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
2010年 労働政策研究・研修機構統括研究員  
2012年 東京労働局長  
2014年 ブルネイ駐劄特命全権大使  
2017年 大使を退職  
2018年 現職に就任

(兼職) 新日鐵住金(株) 社外取締役、日本電気(株) 社外取締役

## 記念講演

# 『職場のハラスメント ―背景と課題―』

元 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
現 公益財団法人21世紀職業財団会長

伊 岐 典 子 氏

皆様こんにちは。ただいまご紹介に預かりました伊岐典子でございます。

錦秋の京都、労働保険大会にお招きをいただきまして、誠にありがとうございます。駅からこちらに来る間にも、ほんとうに深い秋が京都に訪れている雰囲気味わわせていただきました。

また当団体の堀谷会長様をはじめ、たくさんの皆様にもいろいろな面でお世話になってまいりました。そのことにつきましても、心より御礼を申し上げたいというふうに思います。

会場には労働局の皆様はじめ、私より数段、専門家でいらっしゃる方もいらっしゃいますが、お許しをいただきまして、1時間ほどお話をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

さて本題に入ります前に恐縮ながら、私の働いております公益財団法人21世紀職業財団のご紹介をさせていただきたいと思っております。

1986年設立と書いてございますが、この年は男女雇用機会均等法の施行された年でございます。均等法の趣旨を企業の雇用管理の中に浸透させることを目的に、経営者団体の皆様のご支援をいただき、官よりも民に近い立場からこれを推進していこうというのが、この団体の設立趣旨でございました。

以後、幾星霜を経て今日に至っているわけですが、その間にはパートタイム労働法のもとで、育児・介護休業法に関連する助成金の支給業務を手広くやらせていただいていた時期がございました。皆様が労働保険事務組合として、しっかり労働保険制度の礎を築いていただき、そこで徴収をしていただいた原資を使って、いろんな企業さんに助成金を配るという仕事もさせていただいたわけでございます。

この助成金を支給するという行政代行型法人としての役割は、2011年、2012年あたりで幕を閉じました。その原因として、もしかしたらご記憶の方がいらっしゃるかもしれませんが、事業仕訳というものがありませんでした。実は

その時事業仕分けのお白洲に引きだされた21世紀職業財団を所管する局長というのは、ほかならぬ私だったのでございます。

その結果、47都道府県に支部があったこの団体を、今度は急速に縮小して、最初にスタートしたときの精神に立ち返って、世の中のため、特に女性労働者の活躍推進のため、仕事と生活の両立推進のために、国のお金に頼らず、自主的な立場で仕事をするようになって、もう6年、7年たっているところでございます。

その私どもの仕事の中に、ハラスメントのない職場づくりの推進も入っております。それなりに幅広くやらせていただいております。

一方、47支部があった時代には、京都にも21世紀職業財団の支部がございましたが、今現在は、東京にあります本部と大阪にあります関西事務所、この2か所しか拠点がございません。きょう、関西事務所の所長の佐野（佐野由美氏）が出席をさせていただいております。あそこに座っております。何なりと、もしご用向きがありましたら、関西事務所のほうにご一報いただければと思うしだいでございます。

ただ、拠点は二つでも、サービス展開は全国にさせていただいております。どうやってやってるのと思われるかもしれませんが、全国に私どもは講師陣のネットワークを持っておりまして、私どもがいろんな機会に研修をさせていただいた方々等が、これは社労士の方々も含むわけでございますけれども。このダイバーシティであるとか、ハラスメントの専門能力を高めて、そして21世紀職業財団の事業をサポートしてござっております。そんな形で事業展開をしているということも、ぜひ頭の片隅にとどめていただいて、機会がありましたら、ぜひ21世紀職業財団の事業にもご参画、ご支援を賜ればありがたいなというふうに思うしだいでございます。

今、申し上げたのが仕事上の自己紹介になるわけでございますが、私の個人的な京都とのかかわりを少しだけ話させていただきます。

私は大阪で勤務していた時代が2年数か月でございますが、京都はあくまでも、休日に千年の古都を味わいにくるという場所でございます。

ただ、もともと私は九州、福岡の出身なんですけれども、だいぶ前の先祖が、一代だけ、黒田藩に仕える下級武士だったんですけど、武術の修行で京都に参って、そこで死んでしまったと、そういう先祖が一代だけございました。その先祖の墓が、今でも知恩院の勢至堂（せいしどう）という所でございます。私は伊岐家の後継ぎなものですから、その先祖のお墓参りに、1、2年に一度来ております。これがいちばん個人的には京都とのかかわりの強い部分でございます。

知恩院でお墓参りした後は、わらじやの鰻雑炊（うどうすい）を食べて帰る

というのが、私のいつもの楽しみでございます。京都というと、わらじやさんの鰻雑炊になる前の鰻鍋（うなべ）のおいしい、おいしい、おだしの味をつい思い浮かべてしまうというのが、私と京都のかかわりでございます。ちょっと余計な話になりましたが。

そんなこんなで、きょうは大変うれしく思いながらここに参りました。あまり、余談をしていると、時間が迫ってまいりますので、本題に入ってまいりたいと思います。

本日の話の内容は、この5本の柱で展開させていただきたいというふうに思います。ご覧になれば、だいたいとても真面目な内容だと思っていただけると思います。

なぜそう申し上げるかと言えば、ハラスメントについては、ともすると揶揄的な、あるいはおもしろおかしく捉えられることがございます。ですが、きょう最終的に皆様にお伝えしたいのは、ハラスメントというのは、ほんとうに重要な経営問題なんだ、ハラスメント対策というのは、重要な経営課題なんだということでございます。

さて、ハラスメントは今年、いろいろなところで話題になりました。先ほど、申し上げましたように、ちょっと揶揄的に捉えられる面もありましたが、それでもやはりハラスメントという問題が重要だということをおっしゃっていただく意味では、今年是非常にエポックメイキングな年だったんじゃないかというふうに思います。

この「#Me Too（ミートゥー）」、もう聞いたことがおありになる方もいらっしゃるかもしれませんが、ハリウッドの有名なプロデューサーの方が、次々に女優の方をセクハラして、その被害者の方々が、要は「私たちもこんな被害にあったのよ」というふうな連帯の声を上げはじめ、そしてその連帯をするために、ハッシュタグ、この#（シャープ）の形ですね。このハッシュタグを付けてSNSでつながりを持って、どんどん、セクハラはけしからんという話を広げていったというのがございました。

このミートゥーというのは、残念ながらあまり日本ではそれほどの広がりにはならなかったんですけども、それでも日本で一部の女性がそういうことをされたということを、報道で目にされた方がいらっしゃるんじゃないかと思えます。今年の流行語大賞の30選の中にこのミートゥーが入ったというふうに思います。

もう一つ、「セ・パ両リーグ制覇」という言葉を聞いたことがおありの方、いらっしゃいますか。これ、野球の話じゃないんですよね。どうでしょう、いらっしゃいますか。

実はこれ、セクハラ・パワハラ同時に引き起こすということ、まあちよっ

と揶揄的に言っている言葉でして、もう2010年ぐらいからこんな言葉を使っていた人たちがいたそうです。私はそのころは知りませんでした。なぜ私が今知ってるかというと、『ハラスメントゲーム』というテレビドラマが放映されるようになったからであります。今、ちょうど秋のクールで、オンエアされているのですが、ある企業のコンプライアンス室長に任命された男性が、さまざまな形のハラスメントを解決していくというドラマです。これはテレビ東京の番組で、関西地区でどのくらい放映されてるかわからないんですが、テレビ大阪では放映されてると聞いてます。

このドラマをご覧になった方、いらっしゃいますか。

はい、ありがとうございます。お一人いらっしゃいますね。

これはほんとうに参考になるので、もし企業経営に携わってらっしゃる方、動画などを探して、ぜひご覧になるとよろしいかと思います。唐沢寿明さんが主演されています。毎回、毎回、私も勉強させられます。

このドラマで出てきたのが、先ほどのセ・パ両リーグ制覇。例えば男性の上司が女性の部下を無理やり食事に誘って、その場所でいろいろな卑わいな言葉を浴びせたりして、さらに仕事上の叱責をしてその方にプレッシャーを与えたりということになりますと、それは同時にパワハラもセクハラもしてしまったということになるわけでございます。決してそれは発生の確率が低いことではなくて、もしかしたら、うっかり企業の男性の管理者の方などが起こしてしまうかもしれないハラスメントになるわけでございます。まあちょっとこれはネーミングが揶揄的なんです。

今、ハラスメントと名の付くものは、もうほんとうに何十もございまして、リスハラ、ハラハラ、モラハラ、そしてジタハラ。この中で、どれか一つでも何となく意味が想像できるものがありますかね。

リスハラは、リストラハラスメントですね。リストラするために、その辞めさせたい人を脅したり、すかしたりして辞めさせるわけですけど、その過程でハラスメントが起こる。

ハラハラってちょっと変なんですけど、要は「あなたのやってること、それ、ハラスメントですよ」と言って、ハラスメントを受けた人が逆に脅しをかける。

それからモラハラ。これはちょっとパワハラと区別がつきにくいんですが、必ずしも職場の上司、同僚とかそういうことではなくて、夫婦間とか友達間でも、無視したり、あるいは社会的にちょっと許されないようなさげすんだ言葉を投げかけたりといったことであります。

ジタハラといいますと、これは時短ハラスメントですね。どうやったって仕事が終わらないぐらいの量の負荷をかけておきながら、「早く帰れ。今、時短しなきゃいけないんだ。遅くまで席に残ってるやつは処分だぞ」なんていうふう

に脅しをかけると、これはジタハラだということになるようでして、まあこの言葉も別にテクニカルタームでもなければ、法律上こう書いてあるわけでもないんですけども、この『ハラスメントゲーム』という番組で全部出てきた言葉であります。

ですから、何を言いたいかというと、自分の言っている言葉が、あるいは管理者あるいは従業員が投げかけている言葉が、あるいは行ってる行動が、ハラスメントにあたるかどうか、常に経営側としては気にしていなければいけない時代になったということをお知らせしたいわけでありまして。

ただ、リスハラもジタハラもハラハラも、全部説明しておりますと、時間がいくらあっても足りませんので、ハラスメントの種類については、今回は主として三つ、お話をしていきたいと思っております。セクシュアルハラスメント、それからマタニティーハラスメント等、パワーハラスメント。まあその他についてもほんのちょっと触れますけども、この三つをまずお話してまいりたいというふうに思います。

さてセクシュアルハラスメントですが、まあこれがいちばん最初に日本で有名になった言葉であります。覚えてらっしゃる方もいらっしゃるかもしれませんが、平成元年、平成の初めに流行語大賞を取った言葉です。別に流行語大賞を取ったと威張れるものではないんですけども。

このセクシュアルハラスメントですが、先ほど申し上げたような男性上司と、それから女性の部下という関係だけで今や済まされなくなっています。そのことを次のページでご紹介しますが、その前に、これは、実は今現在、男女雇用機会均等法第11条で定義規定が設けられております。だいたい世の中の方にご説明するときは、対価型と環境型というのがあるよというお話をするわけですが、定義は上の四角の中に書いてありますように、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、拒否したり抵抗したりすることで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること。この「不利益を受けたり」の部分が対価型、そして「環境が不快なものになること」というのが、いわゆる環境型でございます。

例えば、性的な誘い。ホテルに行こうよと誘って、断ったら解雇された。これはいちばん典型的な対価型であります。

わいせつな図画、内容のヌードのポスターを職場に貼ってるなんていうのが、まさに環境型であります。もうこの言葉もだいぶ皆さんに浸透してきたかと思っております。

ですので、きょうご説明の中で注力したいのはこの部分ですね。要は、被害者は女性、加害者は男性に限らないという時代になったということをご紹介したいというふうに思うわけです。

ということかという、今LGBTという言葉はかなり世の中に浸透してまいりました。レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの全部頭文字を合わせたものでございまして、性的マイノリティーのことをいいます。

右側のSOGI。これは「ソジ」と読むんだそうですが、これはちょっとまだなかなか浸透してないかもしれません。SOというのは、セクシュアルオリエンテーション、性的指向。どっちの性を好きになるか。それからGIというのは、ジェンダーアイデンティティー、これは性自認。自分は女性であるとか男性であるというふうに自認している性であります。これがいろんな組み合わせで起こってくる、起こりうるというのが、今現在の認識であります。

NHKでことしの1月に、『女子的生活』というテレビドラマがありました。これはNHKとしては珍しくトランスジェンダーをテーマに扱った番組でした。このトランスジェンダーの主人公、これは本来の性は男性だけでも、自分で性自認は女性だと思っている。ですから、ジェンダーアイデンティティーは女性。そして、その次がトリッキーなんですけど、その主人公は男性を好きになるかと思えばそうではなくて、このジェンダーアイデンティティーが女性である男性が好きになる相手、セクシュアルオリエンテーションは女性だったんですね。もうちょっとこんがらがってよくわからないんですけども。そういうことも世の中にはありうるのだということを、私はこのテレビ番組で勉強させてもらいました。このごろのテレビ番組はほんとうに勉強になりますね。

そんなことございまして、均等法ではこういうものがすべて、セクシュアルハラスメントの加害者にも、それから被害者にもなりうるというふうに解釈をしております。もともとは男性の女性に対するハラスメントについてのみ法律の規定の対象でした。1999年から事業主はそういうことを防ぐ配慮をしなければいけないという配慮義務が入ったわけですけども、その後、2007年に、別に被害者は女性とは限らない。男性が女性に、あるいは女性が男性にセクハラをすることもありうるということで、そういう解釈になりました。男性に対する性差別も禁止するという均等法の改正とともにそうになりました。そして2014年でしたか、今度は異性間のハラスメントに限らず、同性、まさに先ほど言ったレズビアンとかゲイといった形でセクハラを同性がすることもあるわけですから、そういうものは当然含みますということになりました。そして昨年、LGBT、SOGIのいろんな形での相互の関係を全部対象になるということが指針に明示されたところございまして、どんどんこのセクハラの対象が広がってるというか、我々が今まであまり思い起こさなかった性的マイノリティーの方々のセクハラ被害についても、しっかり見ていくというふうになっているわけでございます。



連合が2016年に初めて調査をした結果を見ますと、日本のLGBT、性的マイノリティーの当事者は、実は8パーセントほどいらっしゃる。これは、1000人ぐらいの対象者を調査した結果ですので、どのぐらいの正確性があるかわかりませんが、そういうことです。それから、その職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり、見聞きしたりした方というのも、実は2割強もいらっしゃる。そして、LGBTが身近にいると思っている人については、見聞きした人の割合はもっと高い確率で、6割にもなるということがわかっております。ですからセクシュアルハラスメントについては、基本の「き」の部分をしっかり認識していただくと同時に、最近のこのような性的マイノリティーについての問題も、皆様にはぜひぜひ、お見知りいただきたいというふうに思うのでございます。

次に、マタニティーハラスメント等と書いてありますが、実はマタハラというのは、比較的近年注目されるようになってきた話題でございます。ここにありますように、2014年にはいわゆるマタハラに関する最高裁判決というのが出まして、妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメントについての問題意識が高まりまして、それで法改正も行われて、今、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に、それぞれ妊娠・出産であるとか、あるいは育児休業・介護休業に関連するハラスメントを防止したり、対応する措置義務が事業主に課されるようになってきているところでございます。

ここに整理しましたように、状態への嫌がらせ型、それと制度利用等への嫌がらせ型の2種類がございます。

状態への嫌がらせ型は、簡単ですよ、妊娠してる状態、あるいは出産したということ。そういうことを理由に、解雇、その他、不利益取扱いを示唆する言動、あるいはその嫌がらせなどをする言動でございます。もしほんとうに解雇や不利益取扱いをしてしまうと、ハラスメントにとどまらず、妊娠・出産を理由とした解雇や不利益取扱いとして、直接、均等法で禁止されております。ただハラスメントについては、直接の禁止規定ではなくて、これは事業主にそれを防止したり対応する義務が、措置義務が生じる。この違いがございますので、ぜひご留意ください。もし実際に不利益に取り扱ってしまえば、直ちにそれは禁止規定違反になるということですね。

同じく、育児休業・介護休業も同じでございます、不利益取扱いを示唆する言動がマタニティーハラスメント等。なんで「等」にしてるかということ、介護休業も入ってますし、当然ですが、女性だけではなくて、お父さんが育児休業を取ろうとしたときのハラスメントも対象になりますから、パタニティーハラスメントというようなものもこの中に含まれますので、「等」というふうに書きました。いずれにしても、こういうものも法令上、事業主が措置をしなければ

ばいけない対象のハラスメントだということを覚えておいていただければありがたく思います。

以上、この二つが、もうすでに事業主が対応しなければいけないというふうに法制化されているハラスメントであります。じゃあ、どのくらいほんとうに起こってるのかということになりますと、実はこのグラフを見ていただければわかるように、均等法に関する相談のトップがセクハラです。実は均等法というのは、もちろん本来的には性差別を禁止する。募集・採用・配置・昇進、あるいは定年・解雇等で男女の差別をすることを禁止するのが主眼というか、中心的な内容のはずですが、その部分の相談よりもはるかに多くのご相談がセクハラについて、労働局の雇用環境・均等室に寄せられているということでございます。第2位がなんと妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い。先ほど言いましたね、ハラスメントと紙一重の、これは禁止規定の対象となっております不利益取扱い。

そして、一つ置いて4番目が、やはり妊娠・出産等に関するハラスメントということで、いかにこのハラスメントというのが、労働者の方々の生活に非常に深刻な問題を与えているかということがわかるわけでございます。

次の三つ目のジャンルにいきたいと思っておりますけど、これがパワーハラスメント。

最初の二つは、事業主さんがしっかり措置をしなければいけないことが、法令上すでに書かれているわけですが、このパワーハラスメントについては、そういうことがまだ書かれていないジャンルのハラスメントです。ただ、非常に問題だということはずうっと議論されてきておまして、ここに書いてありますように、厚生労働省でも長らく、いろんな円卓会議を設けたり、検討会議を設けたりして議論をしてまいりました。

実は、皆様も新聞報道などでご覧になったかもしれませんが、今、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、このパワーハラスメント対策について論議をしておまして、今週の月曜日、19日に今後の方向性についての検討のたたき台といったものが出されております。これに基づき、さらに今後、議論を深めていくということになっているところでございます。

いずれにしてもパワーハラスメントについてはこれまでの検討会なり円卓会議の場で、おおよその定義ができてまいりました。

それが、この四角の中に書いてございます「職場のパワーハラスメントとは」というところございまして、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優越的關係に基づいて、あるいは優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいうというふうに定義がなされております。

実は、これをもう少し要素分解いたしましたのがこの図でございまして、ちょっとこの画面ではわかりにくいかもしれませんが、皆様のお手元のほうにも資料がございましてご覧ください。

要素が三つあるということでございます。一つが、優越的な関係に基づいて、あるいは優位性を背景に行われること。そしてもう一つが、業務の適正な範囲を超えて行われること。そして最後が、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること。あるいは就業環境を害することとなっております。

優越的な関係、あるいは優位性を背景にということところがいちばん難しいかと思いますが、要は当該行為を受ける労働者が、行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係。典型的には、上司が部下にということなんですが、実は必ずしも上司が部下にということだけではございません。例えば、部下が上司に対して、あるいは同僚に対して行う行為でも、どうしても同僚とか部下の協力がなければ、その人にとって業務の執行がままならないといった、差し迫った、頼りきった関係というか、非常に依存する関係があったりしますと、それは下から上への、あるいは横へのパワーハラもありうるというふうな整理がなされております。

それから集団、寄ってたかっけで行うといったものは、べつに上から下じゃなくても、当然パワーがありますから、これはハラスメントになりうるということが整理されております。以下、いろいろご説明しているとまた時間がなくなりますので、この3要素がすべて備えられているということが、まず一つの要件になってくるわけでございます。

そして、円卓会議での議論を踏まえて検討会議でも整理されましたのが行為類型でございまして、これを六つのタイプに分けてございます。

平成28年度に厚生労働省が委託調査でパワーハラスメントの実態調査をいたしました。その件数が多い順に、この行為類型を並べておりますけれども、まずいちばん多い類型が、精神的な攻撃。名誉棄損とか脅迫、ひどい暴言、侮辱ですね。2番目が過大な要求。明らかに不要なこととか業務遂行不可能なことをやらせる。仕事の妨害をするといったこと。3番目が人間関係からの切り離し。これは仲間はずしとか、無視とか、隔離でございましてね。そして4番目が個の侵害。私的なことに過度に立ち入る。5番目が過小な要求。このあたりから、へえ、こんなのもパワーハラスメントなんだと改めて認識をしていただく方もいらっしゃるかもしれませんが、必要性がない、非常に能力や経験とかかけ離れた矮小な、取るに足らない仕事、程度の低い仕事を命じる。あるいは仕事を与えないといったことも、ともすればパワーハラスメントの行為類型に該当してくるわけでありまして。それから、最後6番目が身体的な攻撃。身体的な攻撃なんていうのがいちばんわかりやすいわけですが、当然、頻度はそれほど

多くはないということでございます。

こうした六つの類型のいずれかに該当するということと、それから、先ほどご紹介した三つの要素をすべて含むというようなことが、一つのパワーハラスメントの判断基準というふうになっているところでございます。

じゃあ、こんなパワーハラスメントって、どのくらい起こってるんだろうということではありますが、個別労働紛争解決促進法でしたか、これは労働局で施行している法律でございます、民事上の労使の紛争を労働局長の紛争の解決の援助なり紛争調整委員会のあっせんで解決しようという目的のものです、そのような紛争解決の援助の前に、総合労働相談といった相談のフェーズがございます。そういうところに相談してこられた件数でいちばん多いのが、いじめ、嫌がらせのジャンルの相談であるということでございます。パワーハラスメントに近いような事態が起こったときに、個紛法に基づいて総合労働相談にお見えになる方が、いかに多いかということがわかっていただけるのではないかといいふうに思います。

それから、その他のハラスメントということでちょっとご紹介しておかないきゃいけないなと思うのが、ジェンダーハラスメント、それからキャンパス・ハラスメントでございます。お手元の資料には何も書いてございません。申し訳ありません。

ジェンダーハラスメントって何かということなんですが、要は性別役割分担意識とか、あるいは性別による偏見といったものを言動とか行動で表すものがございます、「所詮、女なんて仕事に集中することなんかできやしないさ」とか、「だいたい女性が役員になってろくなことはないぞ」とか、そんなことを言ってみたり、あるいはそういう偏見に基づいて人事をやってみたりということもあるかと思えます。

これとセクハラってすごく区別が難しいんですが、先ほど申し上げましたように、セクシュアルハラスメントは、きっちり法律の中で定義をし、そこは性的言動ということで要件が固まっております。ですから、性的言動ではない、しかしジェンダー、社会的な性に対する偏見に基づいたハラスメントというのは確かにありうる。それは均等法では明確にはカバーされてないわけです。

しかし、このジェンダーハラスメントは、先ほどちょっと言いました性的役割分担意識というのが、実はセクシュアルハラスメントの温床になっていたり、その後のさまざまなハラスメントを引き起こす原因になっていたりするものですから、均等法上のセクハラに関する相談というのは、こういうジェンダーハラスメントがきっかけになってるようなものも幅広く相談に応じてくださいねというのが、指針のほうに書かれています。

ちょっと難しいんですけど、セクハラそのものではない。しかし、企業の中

で均等法の措置義務として、しっかり相談体制を整備していこうとなったときには、こういうものも排除しないでしっかり耳を傾けて、そして相談に乗って下さいねというようなことを指針で書いてあるということを知っていただければなというふうに思うわけです。

それから、もう一つはキャンパス・ハラスメントで、これは必ずしも職場のハラスメントとは限らないですね。キャンパスの中でも、もちろん雇用の関係がある場合があります。大学と教員、あるいは教員同士で学部長と平の教員。これはまさに雇用の分野の関係ですが、それ以外に学生と教員という非常に重要な、これも優位性、あるいは優越性を非常に想起させるような関係がございます。したがって、実は21世紀職業財団にハラスメント関係でご相談にみえる大学がかなり多いわけです。

学生と教員の関係に関しては、これは学校教育法とかそちらの分野の話にはなるわけですが、やはりハラスメントとは何かとか、それからハラスメントはどうして防止したらいいかといったコンセプトや解決手法というのは、多くは職場のハラスメントと共通しますので、当財団では、こんなキャンパス・ハラスメントも解決のお手伝いをさせていただくことにしております。

おそらく皆様のところにも、こんなものが耳に入るかもしれませんので、もしそういうものがありましたら、21世紀職業財団でもその解決のお手伝いをしているよと言っていただけると、ありがたいと思う次第であります。

さて、ハラスメントにつきましては、先ほど事業主の措置義務が均等法、あるいは育児・介護休業法に書かれているという話まで申し上げたかと思えます。じゃあハラスメントに関する法律は均等法と育児・介護休業法だけなんですかととなると、実はそうではありません。これまで積み重ねられてきましたハラスメントに関する裁判例を見ると、もっとひどい、ほんとうに悪質なハラスメントになれば、例えばきょうここに掲げてございますような強制わいせつだとか、強制性交であるとか、あるいは傷害、脅迫、名誉棄損といったさまざまなハラスメントは、刑法犯罪に該当するケースがございます。

そうなりますと、もちろん親告罪であれば、告訴をもって警察が動き始める可能性があるわけがございますし、刑法に抵触するような違法行為をやったということで、民法のほうで損害賠償請求を被害者がしてくるといったこともあるわけございまして、これは、実際にハラスメントを行なった行為者自身が問われる法的責任のことでございます。

あまり語弊があるといけないと思って、某官庁の某次官がセクハラをして、その某大臣が「セクハラを禁止する法律はない」と言ったという話をご紹介しなかったんですけど、確かにセクハラは、事業主の措置義務だけが法律に規定されていて、セクハラをしてはいけないという表現での規制は、かかってま

せん。

ただ、先ほど言いましたように、それが刑法犯罪に該当する場合がありますということ。そして違法性のある行為をすれば、それに関して不法行為による損害賠償請求が、民法に基づいて行われる可能性があるということを示し上げたかったわけでございます

これが、行為者に問われる法的責任ではありますが、じゃあ行為者を雇っている事業主に対して問われる法的責任はどうなるか。先ほど言った均等法は、実は罰則はないんですね。均等法で措置義務を違反したとしても、罰則はありません。ただ、労働局長が助言・指導・勧告をしたり、企業名の公表まではすることができることになっております。育児・介護休業法も同様ですね。

ただ、先ほど申し上げたような民法上の損害賠償義務というのは、当然このときにもありうるわけございまして、行政上の労働局長からの制裁というか、例えば助言・指導・勧告があったほかに、実際発生した損害が、民法に基づいて損害賠償請求といったかたちで裁判所に出てくる可能性はあるわけです。ですから、皆様の会社、あるいは皆様が労働保険事務組合としていろんな事務を請け負ってらっしゃる顧客の会社様が、そういうことになる可能性はありうるということでございます。

じゃあどういう根拠があってそんなことになるんですか。それは、一つは労働契約法でございます。労働契約というのは当然、皆様ご案内のとおり、労務の提供とそれから金銭、賃金の支払いというのが、お互いの双務契約として出来上がっている契約です。賃金を払えばそれですむかというところではなくて、労働契約には賃金支払い義務とともに、労働者の安全を配慮する義務が契約関係上あるんだということが、労働契約法の第5条に明記されておりますので、それを怠れば、それは債務不履行になりますねということで、債務不履行による損害賠償責任が企業に発生する可能性があるということになるわけでございます。

それから、当然、使用者の責任として、従業員がセクハラをすれば、使用者責任として不法行為の損害賠償をしなければいけない可能性もありますよということでございますし、同じことが民法だけではなくて、会社法のほうでもあるわけでございます。そういうことが、ハラスメントがいったん起こった場合に、企業に問われる法的責任ということになってくるわけでございます。

これはちょっとまた側面が違うんですけども、ほんとうにひどいセクハラを受けたり、ほんとうにひどいパワハラを受けた場合には、それがもとで労働者の方がうつ病などの精神疾患にかかってしまうことがあります。これは労災保険法に基づいて、業務起因性が認められれば、労災保険が下りるわけでございます。

セクハラを受けた方、それから、ひどい嫌がらせ・いじめ・暴行といったいわゆるパワーハラスメントを受けた被害者の方が、労災保険の支給を申請して決定した件数というのは、ここにございますとおり、徐々にではございますが増えているということでございます。

その理由として、ほんとうに問題が顕在化してきたのが最近といったこともあるかもしれませんが、やはり非常に厳しい経営環境のもとで、労働者の方々についても、仕事をすることがほんとうにつらくなっている。そんな中で、こういう問題がよりきつく感じられてくるということもあるかと思えます。

以上、ざっと申し上げてきましたけれども、経営者としての、あるいは経営者をサポートする立場としての皆様にとって、ハラスメントはやはり無視しえない、非常に今日的な経営問題だということが、ある程度おわかりいただけたんじゃないかというふうに思います。

ですので、言わずもがなかもしれませんが、職場におけるハラスメントがなぜ問題か、もう一度復習していきたいというふうに思います。

まず被害者への影響。これは当たり前ですが、個人の名誉や尊厳が害されるということがあります。それから、先ほど申し上げましたように、強いストレスからの心身の健康を害するといったこともございます。ひどい場合には休職したり、退職したりということにもなりかねませんので、また最悪の場合は自殺してしまう。某広告会社の若い女性社員の自殺事件ですね。この事件のように、自殺してしまうといったこともありうるわけです。

いちばん現実的問題として心配しなければいけないのは、働く意欲の低下があつて、能力が十分に発揮できなくなるということです。それは労働者自身の職業生活にとってほんとうに深刻な問題ですし、経営者にとっても困ることです。

そして、実は被害者への影響だけではなくて、加害者の方も、いったんセクハラ・パワハラ・マタハラをしてしまえば、職場での評価や周囲での信頼を失う。当然ですね。そして個人として賠償責任を負うこともある。これも先ほどご紹介したとおりであります。

これまでのお話には出てきませんでした、実は懲戒処分といったことは非常に現実的な問題としてあるわけでございます。

実は裁判例でも、このハラスメントで懲戒処分を受けた人が、それを不服として裁判に訴えたケースが結構出てきておりますが、やはり近年のすう勢は懲戒処分有効というふうになる判断が多いわけです。やはり厚労省の指針でも、そういうハラスメントのケースは厳正な処分をするということを服務規程なり、就業規則にしっかり書いてください。それは事業主がやっていただく措置の中の一つですというようなことをうたっておりますので、そういうことはしっか

り徹底しておかなければ、セクハラなりパワハラは安易な気持ちでやってしまう人が増えてしまうということもございます。この辺りは、ぜひ頭に置いていただきたいというふうに思います。

それから企業への影響ですが、雇用環境の悪化によって、仕事の円滑な遂行が阻害される。裁判で敗訴すれば損害賠償責任だ。社会的信用がなくなるといったことは、たぶん皆さん、想像がつくと思います。

人材流出や採用難といったことも想像がつくでしょうし、裁判となれば、あるいはADR、労働局の個別紛争解決援助の場面でも、いろんな場合に弁護士さんに頼んだりしなければいけませんので、その費用、あるいは時間、人事部がそれに時間をとられるといった、そういう部分が負担として出てくるというものもあるかと思えます。

さらにぜひここで申し上げておかなければいけないのは、いわゆるESG投資といったことです。株式を上場してる会社を中心になるわけですけども、こういう環境（エンバイロメント）、社会（ソーシャル）、ガバナンス、この三つの要素についてしっかりやっている会社を選んで投資しなさいといったことを国連が2006年に責任投資の原則といったことで提唱しているわけがございます。このソーシャルというのが雇用関係の様々な責任を含むものです。それに基づいて、日本でも主だった機関投資家はハラスメントなどの不祥事があつたりする企業への投資というのは控えるわけです。

GPIF、年金の運用を行っている団体ですけども、そういうところも、ESG投資の考え方に従ったインデックス投資をするべくそのための指数を採用したりしているわけです。

そうすると、セクハラなどの不祥事により指数銘柄から、言い換えればインデックス投資の対象から、ある会社が外れてしまえば、当然その株を買う人が減ってしまつて株価が下がってしまうといったような、いわゆる市場での株主価値あるいは企業価値も減ってしまうという非常に大きな問題が発生するようになってきております。

もちろん今の話は株式を上場している大企業に限つた話になってしまうわけですけども、ことほどさように、やはり企業のいわゆる社会的責任の遂行を注視している、そういうステークホルダーが増えてるということもぜひこの際、申し上げておきたいというふうに思います。

それから周囲の影響。これも当然なんですけども、実は思っているよりもずっと被害者以外の方が心の傷を負ってしまうということがあるんですね。

ハラスメントが起こっているのを見聞きすることによって、直接の被害者と同様の影響を受けることも多い。職場環境の悪化が広がってしまうということもあるんです。



それから、今、一連のスポーツのジャンルでハラスメントの問題が出てきて、例えば某アメフト、某器械体操、某レスリング、いろんなところでパワハラの問題が出てきていますけれども、その中で本人だけではなくて、やっぱり行為者を止められなかった、あるいは被害者を助けられなかった、そういう無力感がほかの人たちにも出てきて、ネガティブな感情が出てしまう。あるいは行為者のほうが非常にパワフルな人の場合は、見て見ぬふりをしたり、助け合わない風土になってしまって、これも非常によろしからぬ状況になります。場合によってはハラスメントを招いた被害者の方も悪いと言った歪んだ見方を持つケースがないわけではないということで、ハラスメントというものが、ほんとうにいろんな多方面に影響があるということを、おさらいを兼ねてご紹介をしたわけでございます。

きょうのもう一つのポイントとしてご紹介しようと思っておりましたが、ハラスメントの背景でございまして、このいちばん背景として言いたいことが、セクハラ・パワハラ、どっちもなんですけども、労働市場の中身の変質、変化ということなんです。

女性労働者については、増加しているということももちろんよくおわかりであるかと思いますが、その中身として、これまでは結婚したり、出産したら労働市場から退出していた女性労働者が、出産後も働き続けるようになってきている。これがやはり職場環境を変化させているかなりの大きな要因になっているかと思えます。

それから高齢者。もちろんです。そして障害者。さらには介護を抱えている労働者。高齢化社会ですので、私もそうですけども、高齢の親を抱えて仕事をしている人はいっぱいいるわけです。

それから今、これも話題ですが、病気の治療をしながら働き続けている人がいる。そして外国人労働者もいる。非正規労働者もほんとうに増えている。そういうふうな職場の質的な変化。もっと言いますと、多様性の進展といったものですけども、これがしっかり受け止められているかどうか。

実は職場は、一方で多様性が進展しているんだけど、基幹的な部分の労働者の人たちは相変わらず新卒一括採用で、女性の割合を増やしてきているとはいいいながらも、どちらかといえば、日本人で、男性で、正社員中心。そして時間や場所の制約なく、会社から言われれば、あしたから北海道でも九州でも転勤しますよ、そして残業もどんどんやりますよといった労働者を中心とした職場運営が、残念ながら大企業を中心にまだまだメジャーになっているわけです。変化の遅い日本的雇用システムとも言えいいんでしょうか。

そういう変わらぬ日本雇用システムと多様性というのが、どうしてもやはり軋轢を生むわけでございます。画一的な価値観や就業感が支配的になりがちな

こういう日本的雇用システム。実はこれはダイバーシティと対極をなすものですけども、そうなると、多様性の理解が進まないままに、多様な人々が職場をともにするという状況が発生いたします。そうしますと、やはりトラブルが出てくる。それがまさにハラスメントということになるわけです。

先ほど経営環境の変化を申し上げましたけども、なんでハラスメントが起こるかという、仕事がきついわけです。なんできつい。グローバル化であったり、競争の激化であったり。それからやはり今は非常に株主、ステークホルダーとしての株主価値というようなものを重要視しますから、業績主義、あるいは効率主義も追求されております。

そんなこんなで、どうしても一人当たりの業務量は増加する。要は株主価値を上げるためにリストラをする、人を減らす。しかし企業としては仕事を減らさないということになると、当然余裕のない職場になります。

そういう職場で社員の人たちを頑張って働かせようとしますと、それは当然、成果主義ということになって、どんどん成果を出さないと、給料が下がる、場合によっては解雇されるということになってしまう。チームとして成果を出せなかったら困るといったときに、そのチームの中になかなか時間を長く働けない人がいたりすると、もう一気に風当たりが強くなってくるといった悪循環が起きるわけです。ですから今申し上げたようなこの経営環境の悪化も、非常に大きな背景要因になります。

そして意識の変化。一方では若者たちは人権意識ももちろん、人権教育をしっかり学校で受けています。価値観はやはり多様化しています。

そして、労働市場の流動化によって帰属意識も希薄化しています。先ほど言った日本的雇用システムの中で、ずっと勤めるぞという人たちはいらっしゃいますけど、正社員をだんだんシュリンクさせてきて、非正規労働者を増やしてきているわけですから、その分、当然、帰属意識の希薄な人たちの割合が増えているわけであります。

また親にも叱られたことのないような若年者も多い。私は2人息子がいるんですけど、あんまり息子を叱った覚えがないんです。甘い母親だったもんですから。だから息子は、どっちも30歳代ですけど、きっとパワハラを受けたら、すぐにしおしおになってしまうのではないかというふうに、私は今、心配してはいますが、やはり叱られるという経験は、今の30歳代、20歳代はあまりないんじゃないかというふうに思います。

それからもう一つが今、スポーツの話でちょっと触れましたように、「俺についてこい」とか、それこそ何十年か前の、昔の東京オリンピックのバレーボールの大松監督のように、それこそしごきのようなことをやって、そして金メダルを取らせるなんていうことが価値として認められた時代はもう終わっている

んですけども、年代によってはまだ重要だと、それが大事だと、それが意味があると思っただけの方がある。そうすると抵抗感を持っている人とやるほうとは非常に軋轢が起こってくるわけでありまして。

それからワーク・ライフ・バランス思考世代の台頭、これはやはり今は20歳代、30歳代の男性社員は育児休業を取ったりすることも抵抗がないというか、ほんとうは取りたいと思っているわけですね。取れるかどうかはともかくとして。そうするとそういう意識と、上司である40歳代から50歳代の上司との軋轢というのは当然出てくるわけでごさいます。

上司の叱る意識というのをちょっと見ていただきたいんですけども、これは公益財団法人日本生産性本部が2013年に調査したのですが、「あなたが部下を叱るとき、どういうふうに考えて叱っているんですか」。という設問の答えです。

当然、部下を育成するために叱ってるんだという意識で、上司は叱るわけです。ところが部下のほうは、叱られたら、じゃあ一生懸命、もう今度は叱られないように頑張ろうと思うんじゃないかと、やる気を失ってしまうというわけです。

そうすると叱る意味もないし、叱ったことに対する恨みというか、ネガティブな反応もあるしということ、ああ、叱るという行為は非常にリスクで、よっぽど注意していかないとかないけないなということがここでもわかります。叱るなど言ってるわけじゃないんですけど、こんなこともあるわけでごさいます。

それから最後に、これがいちばん私が申しあげたいことなんですけども、これはセクハラだけじゃないんです。パワハラなんかにも出てくるんですが、あるいはマタハラにももちろん出てきますが、女性の幸せは結婚なんだとか、男は仕事、女は家庭といった、そういった考え方がどうしてもまだまだ心の奥底から抜けません。

職場に女性がいたら、昔は職場の花といったけど、今はそんなことを言っちゃいけない。でもなんとなくパートナーとか、一緒にまったく同列で働く相手だと思わずに、なんとなく意識として、かわいい子が来たね、なんて思ってしまうという。この辺りもやはりハラスメントの土壌になりますし、子どもを産んだり、妊娠したりしたら、もう仕事はなかなかできないんだよという決め込み、決めつけなんていうのも当然パワハラ、あるいはセクハラ、マタハラの温床になります。

いちばん今、私が心配してるのは、男性の育児・介護を男のくせにと阻害するハラスメントです。性別役割分担の考えで、「女がやるべきなのに、なんでお前がやってるんだ。男がやるべきじゃないだろう。」ということで、その男性に対してハラスメントが起こるといえるのは、これは本当にその男性にとっても問

題なんですけども、その人の配偶者、家族、それから周りの育児休業を取ろうと思ってる男性なんかにも、深刻な影響があります。

日本だけではないかもしれませんが、日本はどうしても、主に育児は夫ではなくて妻がやるんだという思いを持つてる人の割合が非常に多いということが、このグラフでわかります。それを今すぐ変えるのは難しいのですが、そういうバイアスが自分の頭の中にあるんじゃないかなということを、もし管理者の立場に立たれた方は頭に入れていただく必要があります。

そんなことをなくしていこうというんで、国ではイクボス宣言というのを一生懸命やっています。これは厚生労働省がはじめじゃないんですけど、2016年12月に当時の塩崎厚生労働大臣が宣言しています。

ここでも「えっ、男なのに育休？などとは、絶対に思いません」なんていうことが宣言されておりまして、イクボスというのをしっかりやっっていこうというのは、今、全都道府県に広がりを見せておりますし、個別企業にも声を掛けてやっけていただいているところでございます。

社会的認知度の上昇。このハラスメントの背景として、認知度の上昇といったことを整理させていただきました。ハラスメントの法制化などの歴史を整理しておりますので後程ご覧下さい。

きょうは詳しく説明する時間はありませんが、流行語大賞になった89年が実はセクハラの違法性を認めるリーディングケースとなった「福岡出版社セクハラ判決」の事件が最初に提訴がされた年なんです。1989年に提訴されて、そして1992年に判決が出たわけでございます。これはいわゆる情報誌を出していた会社で、非常に敏腕の女性編集者に対して、それに少し妬んだ男性が、あることないこと、その性的なうわさをばらまいたということで、女性が最終的に辞めざるを得なくなって、行為者と会社に対して不法行為による損害賠償請求をしてそれが認められたという。これがリーディングケースとなっているわけでありまして。

また、某自動車会社の米国現地法人のセクハラ事件は、アメリカで訴訟が起き某会社自動車の不買運動になるような事件になりまして、これは非常に大きく報道されました。

この二つの訴訟がきっかけとなってハラスメント、特にセクハラ問題が日本で非常に認知されることになったということでございます。

あとは法制的な整理をここに書いてございますので、後ほど見ていただければというふうに思います。

そして、ハラスメントの課題と最近の動きになるわけでありまして、ずっとご紹介してまいりましたように、セクハラ・マタハラについては法律に根拠があります。定義規定もございます。

しかし、確かに某財務大臣は正しいんです。これらの法律はセクハラを直接禁止する法律ではなく、企業が職場でセクハラが起こらないように防止したり、起こったときの対応をすることを義務づけた措置義務なんですね。マタハラもそうです。

さらに、パワハラについては、措置義務の規定すらない。それは問題ではないかということで、円卓会議や検討会議という形でずっと議論がなされてまいりました。そしてそれまでの検討会議の報告などを踏まえて、今、労働政策審議会雇用環境均等分科会であるべき施策について検討中ですが、11月19日の提出資料によりますと、やはりパワハラについては措置義務を法制化することについて、議論をさらにしていこうということになっているようでございます。

措置義務にして、指針を設けてという、今までのマタハラやセクハラと同じ構造のことを法制化していこうではないかといったこと。あるいはセクハラについても、セクハラそのもの、マタハラそのものを直接の禁止規定にしろというのは、ちょっともう少し中・長期的な検討課題だねといった内容です。一方でセクハラ相談に行ったことを理由とした不利益取り扱いなんかは、禁止してもいいんじゃないのといったそんな議論も整理されて、厚生労働省のホームページに載っております。

ご関心の向きは、ぜひホームページをご覧くださいと、ああ、こうなるのか、こんな議論が今後なされるんだなということがご理解いただけるのではないかと思いますし、女性活躍推進法も改正するんだという方向でいろいろと改正ポイントが整理されております。

雇用環境・均等局は大変ですね。当然、労働局の雇用環境・均等室も本当にこれからまた忙しくなるかと思いますが、またそういう法的な対応を今後さらに詰めていくということでございます。

最後に、経営課題としてのハラスメント対策についてお願いをしたいと思います。1から6に書いてあることはすべてセクハラ指針、マタハラ指針、法律を根拠とした指針に書いてあることとございまして、いまさらもう一度申し上げることはないわけですが、ぜひ、やはりセクハラは許さない、マタハラは許さない、パワハラも許さないといった方針をトップ自らが明確化し、それを周知啓発するという、まず土壌づくりをしてもらいたいということ。そして相談には丁寧に、適切に、幅広く対応していただきたいということ。さらに実際に何か事件が起きたら、迅速に対応するということと、ここで、先ほど申し上げました処分。もちろん行き過ぎてもいけません、きちっとあらかじめ定めた就業規則・サービス規程により厳正な処分をして、そして行為者にも謝罪させる等々の措置を取り、再発の防止をする。

そして、もちろん背景の要因も解消する。その中ではプライバシーの保護をするとか、相談者、協力者への不利益取り扱いを排除するといったさまざまな段階での配慮をきめ細かく、会社のほうで目配りしていただくということが、やはり今後のハラスメント対策としての重要なポイントではないかというふうに思います。

そういうことをすることによって、何ができるのかということですが。これは21世紀職業財団で常日頃言っていることでもございますけれども、ハラスメントというのは、ハラスメント対策推進が単体で価値があるんじゃないんです。これは働き方改革とも、ずっとお話ししてまいりましておわかりいただけのように、非常に関係のあるものです。そしてダイバーシティの推進にも非常に関連のあるものです。

これは、別にどちらかが欠けてもいいものではありません。そして、これを可能とするには、適切な組織運営というか、ガバナンスが必要です。

またウェルビーイングと書いてあるように、やはり労働者オリエンティッドな労働者の福祉をしっかりと見つめていくという姿勢も重要だということで、これらの星印がバランスよく、しっかりと取り組まれている企業こそが、しっかりした経営であるというふうに私は信じておりますので、ぜひ皆様には、顧問先の企業様にそういう経営をしていただけるようなご支援をお願いできればというふうに思います。

そのために、私どももいろいろお手伝いができますので、ぜひご利用ください。

実は21世紀職業財団はテキストもいっぱい出版しておりまして、先ほどの佐野所長のところに言っていただいてもいいんですが、非常に簡便な手引きであったりハンドブックもございます。今、非常に売れ行きがいいのがDVD。ビジュアルにいろんな事例をご紹介して対応策を学んでいただくようなDVDもあります。

また、実はこの『ハラスメントゲーム』という冒頭ご紹介したテレビの番組では、コンプライアンス室にハラスメント防止のポスターが貼られているんです。このコンプライアンス室に貼られておるポスターというのは、実は当財団の作成したポスターでもございまして、こんなものも販売しているわけでもございます。

最後は宣伝になってしまいましたけれども、ぜひ、今、労働問題、ほんとうにいろんな分野で注目されておりました、おそらく労働局長様はじめ、労働行政の皆様は忙しくて大変だと同時に、張り切っていると思います。その労働行政にご支援をいただくことを改めてお願いを申し上げまして、私のほうのお話を終わらせていただきます。

ご清聴いただきまして、大変ありがとうございました。