

ダイバーシティ推進・ハラスメント防止 オーダーメイド研修

あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現するために「ダイバーシティ推進」「ハラスメントのない職場づくり」についてオーダーメイドの企業内研修を実施しています。
各企業の課題やニーズに応じた講義内容は現場ご担当者から役員クラスまで幅広いご支持をいただいています。まずはお気軽にご相談ください。

ダイバーシティを 推進するために

女性活躍推進研修
女性部下育成のための管理職研修
メンター研修
働き方改革研修
キャリアデザイン研修
リーダーシップ研修
産休前・育休者、職場復帰者研修
介護離職防止セミナー

ハラスメントのない 職場をつくるために

ハラスメント防止研修
(セクハラ・パワハラ・マタハラ 等)
キャンパスハラスメント防止研修
パワハラにならない部下育成研修
ハラスメント相談担当者研修
メンタルヘルス研修

研修の特色

- 課題にフォーカス 貴社のご要望・課題解決に向けた最適な研修をご提案
- 豊富な講師陣 研修内容により、企業役員経験者や臨床心理士、弁護士、大学教員等も派遣
- 長年の実績 当財団が蓄積した事例や調査研究を駆使した内容
- オリジナル教材 対象者や研修レベルに合わせた教材の提供
- 多彩な研修スタイル 講義型にグループディスカッションやケーススタディを組合せ

ウェブサイトからのお申込みはこちら。

<http://www.jiwe.or.jp/seminar/order>

E-mail: jigyo@jiwe.or.jp



特集
全国で活躍しています！
ハラスメント防止コンサルタント

Contents

3 随想

110・117とW20

21世紀職業財団 会長 伊岐 典子

4 特集

全国で活躍しています！ ハラスメント防止コンサルタント

8 企業スケッチ

株式会社新日本科学

社員同士のコミュニケーションを重視し、
社内環境を整備するとともに女性のキャリアアップを後押し

12 情報コーナー

労働施策基本方針が成立しました

厚生労働省 雇用環境・均等局

平成30年度「均等・両立推進企業表彰」

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課／職業生活両立課

18 連載

裁判例とその解説

グループ会社社員によるセクハラ被害への対応につき
親会社の義務違反の有無が問題となった事案

安西法律事務所 弁護士 本田 敦子

22 財団発！NEWS & TOPICS

2019年度上半期ダイバーシティ推進のための 人気研修デモセミナー開催予定

女性部下育成力強化セミナー in 東京 開催レポート

随 想

Random Thoughts

110・117とW20



21世紀職業財団
会長 伊岐 典子

標題を見て何のことかピンときた方、かなり女性活躍推進へのご関心が高い方ですね。

110は、世界経済フォーラムが昨年末に発表したジェンダーギャップ指数の149ヵ国中の日本の順位です。2012年以来連続して100位以下と低迷しています。残念ながら、順位ばかり報道され、この指数が何を表しているか、何が原因で日本の指数が低いのかといった本質部分への関心が薄いことです。日本の指数は0.662で、もちろん1に近いほど男女格差が少ないのです。

117は、そのジェンダーギャップ指数の本質にもかかわるものです。この指数は、経済、教育、健康、政治という4つの分野ごとの男女格差を表す指数の平均値で算出されているのですが、そのうちの経済の分野での日本の指数は0.595、順位は総合順位より悪い117位なのです。政治分野と並んでこの経済分野の指数の低さが原因となって、総合指数が低く順位も悪い。ちなみに政治分野の指数は0.081で125位、教育分野は0.994で65位、健康分野は0.979で41位です。

経済分野の指数がどのように作られているかというと、男性の数値を分母に女性の数値を分子にして算出する方法で、①労働力率の男女格差、②推計勤労所得の男女格差、③同等労働に対する賃金の男女格差、④管理職に占める比率の男女格差、⑤専門・技術

職に占める比率の男女格差を指数化し、これを平均しています。日本は特に④の指数の低さが足を引っ張っています。女性活躍推進法が制定されて大企業が女性活躍のための行動計画を策定するようになり、上場企業が女性役員の任命を加速するなど、日本の経営サイドも随分女性活躍推進に努力されていますが、多くの国々がこの分野の実績を積み上げる中、追いつくどころか差が拡大しそうな状況であることを、経済分野の指数と順位は表しています。

さて、今年はG20が日本で開かれます。このG20に関し、各ステークホルダーにより形成されたエンゲージメント・グループの活動があることはあまり知られていません。B20（経済団体）、L20（労働組合）等とともにW20（女性）もその一つで、ジェンダーギャップを解消することによる新しい繁栄を目標に、対話や提言などを行います。前回のアルゼンチンG20では、大変熱心にW20での議論がもたれ、G20のアジェンダ全体としてジェンダーを主流化する旨が首脳宣言の冒頭に記されるなど、G20での議論に大きな影響を与えたと聞きます。日本でのW20はこの3月下旬に開かれます。この冊子がお手元に届く頃、日本でもジェンダーギャップ解消に向けたW20での議論が立派な成果を得て、大阪G20サミットにつながっていくことを期待したいと思います。

特集 全国で活躍しています! Stop! Harassment ハラスメント防止コンサルタント

21世紀職業財団では、ハラスメント防止教育や事案解決の支援ができる人材を養成し、「ハラスメント防止コンサルタント」の認定・登録を行っています。

コンサルタントは顧問先へのアドバイスや相談対応、社内のコンプライアンス担当や研修講師、当財団が展開するコンサルティング事業での企業の体制整備や事案解決の支援等、ハラスメント問題の専門家として全国でさまざまな活躍をしています。

今号では、現役コンサルタントとして活躍されている方の生の声をお届けします。

第11回 ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験のご案内

2019年度の開催予定は下記のとおりです。

専門的知識を身につけて、資格取得にチャレンジされることをお勧めします。



ハラスメント防止コンサルタント養成講座が人気の理由

- ・ハラスメント防止対策全般を網羅する他にはない専門的講座
- ・実務経験豊富で高いスキルをもつ講師が懇切丁寧に指導
- ・コンサルタントに求められる高度な知識が短期間で学べる

養成講座 2日間

東京会場 2019年9月14日(土) 10:00~17:00 / 9月15日(日) 9:00~17:00

大阪会場 2019年9月 7日(土) 10:00~17:00 / 9月 8日(日) 9:00~17:00

<受講料> 一般 70,000円(税別) / 賛助会員 63,000円(税別)

*受講料にテキスト代は含まれていません。

<定員> 各100名 *申込先着順。定員に達し次第受付を締め切ります。

認定試験

東京・大阪会場 2019年11月10日(日) 13:30~17:00

<受験料> 10,000円(税別)

※詳細・お申込方法につきましては、決定次第ホームページにてお知らせいたします。(4月中旬頃を予定)

21世紀職業財団 ホームページ ➡ <http://www.jiwe.or.jp>



埼玉県



稲葉 光弘さん

稲葉社会保険労務士事務所(代表)
<2014年認定>

「これから社会に出て働く人にも
必要な知識として伝えていきたい」

現在担っている業務

2012年4月に「稲葉社会保険労務士事務所」を開業し、現在は社会保険労務士として顧問先のハラスメント、メンタルヘルスに関わる相談や規程類整備等、対策の実務に携わるほか、研修、セミナー等を実施しています。また、顧問先企業の採用面接を請け負うほか、EAP会社(2社)の提携カウンセラー、私立大学キャリアセンターの就職活動アドバイザー、ボランティア活動などを通して、ハラスメント防止コンサルタントの知識を活かしながら、実際に働く人、これから社会に出て働く人に対して幅広く相談業務を行っています。

資格取得のきっかけ

同時期に開業した社労士の友人から勧められたのがきっかけです。開業初年度に産業カウンセラーの資格を取得し、メンタルヘルスを軸に業務を展開しようと考えていたのですが、働く人がメンタルヘルス不調に陥る原因が、ハラスメントや長時間労働等の就業環境である事を実感しました。そのような状況の中で、ハラスメントに関する知識を習得したいと考えていたので、まさにピッタリの資格だと思い、養成講座の受講を即決しました。

養成講座で学んだこと

ハラスメントの概要など、学ぶ内容全てが新しい知識として蓄積されました。セクハラとパワハラでは判断基準が主観と客観で根本的に異なる等、ハラスメントにも相違点がある事に気づき、奥の深さを感じました。また、自殺に至ってしまった事例が多いことにも衝撃を受けました。しっかり学んで、最悪の場合、事例のような結末に至ってしまうハラスメントが起きないように、しっかり伝えなければと、ハラスメント防止コンサルタントに対する想いが強くなりました。

認定を受けて

これまでも相談業務等でハラスメントに関する内容は多かったのですが、概要や判断基準等を学んだことで、より客観的に話を聴くことができるようになったと感じています。それによって、指導をする側だけでなく、指導を受ける側にも正しい受け止め方があるのでは?と考えるようになりました。そのため、研修の際、一般職の方には正しい受け止め方のポイントを、管理職の方には正しく受け止めたかどうかを確認する方法を、必ず説明するようになりました。

今後の抱負

4年前から社労士会において、中学高校などで授業を行う社会貢献事業が進んでおり、毎年講師として埼玉県内の高校で「社会人になるための基礎知識」という授業を行っています。また、2年前からは母校の國學院大學で「経済学特論(雇用と働き方)」という講義も受け持っています。これらの中では、ハラスメントの被害者とならないよう、指導の正しい受け止め方を必ず伝えます。私立大学キャリアセンターでの業務を含めて、これから社会に出て働く人に必要な知識として伝えていきたいです。

資格取得を目指す方へ

パワハラ防止対策の義務化に向けた法整備が進む等、ハラスメントを取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、様々なハラスメントに関する事件が次々に報道等で取り上げられています。そのため、新聞やネットで見かけた情報をその都度整理して、最新の情報を研修等で活かすように蓄積しています。ハラスメントは労務管理において「働き方改革」とも相まって、現在、最も旬な分野とも言えます。そのため、ハラスメント防止コンサルタントは、常に旬な情報を求められ、正しく提供する立場にあると言えるのではないのでしょうか。

宮城県



井川 資英さん

大学病院勤務
＜2010年認定＞

「自分の特性を活かし、
幅広い専門的な視点からコンサルテーションを」

● 現在担っている業務

地方の大学病院で医療系スタッフ(教員)として勤務しています。ハラスメント防止コンサルタント資格と直接関わりのある業務には従事しておりません。診療・教育・研究という通常業務の他に、労働衛生コンサルタント資格を有しているので組織の安全衛生管理者としての業務を遂行しています。

● 資格取得のきっかけ

2000年頃から身近なところでパワハラが発生し、かつ自分自身も上司の言動にかなり悩みました。そんな時にこの認定試験及び養成講座を知り、資格を取得することでハラスメントに自分自身でも対抗できるのでは、という気持ちがきっかけでした。ですから、当時は何としてもこの資格は取得し、自分自身や周りの者を守るんだ、という気持ちを持っていました。

● 養成講座で学んだこと

ハラスメント及びその対処法を知るためには、幅広い分野の専門知識が必要であることを知らされました。自分はそれまでに(シニア)産業カウンセラー資格を取得していましたが、カウンセリングの分野は馴染みがありましたが、それ以外の分野は自分の専門(医療系)と全く異なるため勉強には四苦八苦しました。

これからハラスメント防止コンサルタント資格を取得しようと考えている方は、ぜひ頑張ってください。でも独学では資格取得の道のりは遠い、と思います。自分は試験は3度目で合格しました。養成講座は2度受講しました。独学で試験だけ受けていたら、いつまでたっても合格は難しかったと思っています。

● 認定を受けて

簡単ではない試験に合格し、ハラスメント防止コンサルタントと認定されることで、ハラスメント関係の事柄に関しての自分の考えに自信が持てるようになりました。一方、専門家としては研鑽を積み続けなければ、実力の伴わない肩書だけのコンサルタントになりそうで、そういった不安もよぎりました。幸い、21世紀職業財団から客員講師と認定いただき、セミナー講師を何度も拝命いただいています。講義の下調べ、講義のスライド作り、そしてセミナーの実施、それらをこなす続けることで不安は解消されていったように感じます。そういった意味でも財団には心から感謝しています。

● 今後の抱負

勤務先では資格に関わる業務はほとんどありませんが、兼業届けを申請し、21世紀職業財団から講師の依頼を頂戴して講義を行っています。あと1年で現職は定年となりますので、退職後はこちらが本業になるかもしれません。

私のような大学教員・医療職という立ち位置でのハラスメント防止コンサルタントの方はほとんどいらっしゃらないのではないかと拝察しております。見方を変えれば、そういった職域ではまだまだハラスメント防止コンサルタントのニーズが高いのでは、と感じています。自分の、ある意味での特性を活かし、特にこのような分野での関わりを持って活動できたらありがたいですね。また、産業カウンセラー及び労働衛生コンサルタント資格も有しておりますので、「ワンストップサービス」ではありませんが、幅広い専門的な視点からのコンサルテーションを行っていきたいと考えています。

資格取得を目指す方へ

ハラスメント防止コンサルタント有資格者の方々は、社会保険労務士の方や企業で人事に携わっている方が多く、専門知識がなければ受講・受験は無理なのでは、とお考えの方はいらっしゃいませんか? でも私のように専門知識がほぼない者でも、何としても資格を取得するんだという粘りと、努力を続けていけば報われる可能性は十分にあります。コンサルタント資格者も「ダイバーシティ」で多様な立ち位置の方々が増え、身近な困った状況に取り組んでいただけることを願ってやみません。

大阪府



堀川 祐三子さん

株式会社奥村組
＜2018年認定＞

「早期に問題を抽出し、対応を行える
“つなぐ者”として取り組んでいけたら」

● 現在担っている業務

管理本部人事総務部で人材開発部長を務めており、注力しているのはダイバーシティ推進です。弊社は総合建設業、いわゆるゼネコンで、建設業界については色々なイメージがあると思いますが、男女ともに働きやすい職場環境の整備が最重要課題となっています。

建設工事は、現地生産方式で、全国各地に工事所が設置されるため、それぞれの職場自体が閉鎖的になりがちです。また、安全が重視される職場であるため、不安全行動には大声での注意・指示が飛び交うこともあります。併せて、これまでは、工事所で働く女性技術職員も少なかったのですが、女性活躍を推進している現在、着実にその数は増加しています。多様な人材の活躍のため、職場環境を含め、あらゆる点で見直しが必須となっており、今はその過渡期とも言えます。

会社では、かねてよりハラスメントについて毅然とした対応を取っていますが、このような状況下、予期せぬハラスメントが生じる可能性もあり、未然防止の施策が重視されており、ダイバーシティ推進の取組みの中でも、職場環境整備の一環としてハラスメント対策を重視しています。

● 資格取得のきっかけ

人事総務部では、メンタルヘルス不調者への対応も行っており、一般的に、ハラスメントが起因となつての発症も見受けられることから、21世紀職業財団に研修の開催、講師派遣をお願いしていました。また、ダイバーシティ推進には、「ハラスメント」の対策が必須ではないかとの気づきがあり、自身が社内でハラスメント防止研修の講師を勤めることになった際に、改めて「ハラスメント」に関する系統立った専門的な知識を身につけたいと考えました。

● 養成講座で学んだこと

各分野の専門家が講師を務めておられ、学術的な知識に加え、実務に裏付けられた対応方法や講師の経験を伺うことで、改めて「ハラスメント」は根絶しなければならぬものであると認識しました。また、コンプライアンスの専門家、カウンセラーに丸投げするのではなく、まず初動の対応を行うことは企業の人事労務担当者にとって、必須ではないかとの想いを強くしました。

● 認定を受けて

「メンタルヘルス」、「ハラスメント」、「ダイバーシティ推進」等の各種の研修を行う際にも、研修対象者が抱えている問題に対し、どのような切り口で、何を重視して研修を行いたいのかを分析し、考慮したうえで、明確に研修実施者に要望を伝えることができるようになったのではないかと感じています。

● 今後の抱負

私は、ハラスメント防止コンサルタントの資格を得てはいても、「法律」、「医療」、「カウンセリング」の専門家ではないので、自分ですべてを解決することはできませんが、職場に生じる問題の原因は何かを見極め、どのように専門家につなぐ必要があるかを判断することはできると考えています。早期に問題を抽出し対応を行える「つなぐ者」として取り組んでいけたらと思っています。

Schedule
ある月の業務

- 月△日
08:30
ある職場の管理職から、部門の人間関係についての相談あり。
まずは、状況把握のため、全員からのヒアリングを行うことを勧める。
- 月□日
10:00
管理職と共に、ヒアリング結果に基づき対応を検討する。
対策として、職場全員を対象としたハラスメント防止研修の実施を決定。
- 月×日
10:00
管理職とともに、21世紀職業財団担当者との研修実施について打合せを行う。
- 月○日
13:00
ハラスメント防止研修の立会。
- 月△日
20:30
管理職から、研修実施1ヵ月後に
行ったヒアリングの結果の報告を受ける。

資格取得を目指す方へ

養成講座で学習する中で、ある意味、あらゆる「ハラスメント」の根底にあるものが「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」ではないかと気づかせてもらいました。「働き方改革」も「ダイバーシティ推進」も、これまでの「あたり前」に疑問を持つことから始まるような気がしています。

企業 スケッチ

vol.036

株式会社新日本科学

社員同士のコミュニケーションを重視し、 社内環境を整備するとともに 女性のキャリアアップを後押し

株式会社新日本科学
執行役員 管理本部 副本部長（総務人事担当）
なが とし きょう み
長利 京美氏

2002年入職。IT部門を経て総務人事部門を統括。その傍ら女性のための「働くなでしこ委員会」を企画し、多くの改善案を制度化。2017年には会社初となる女性執行役員に就任。一児（高校3年生）の母。

鹿児島県に本社を置く株式会社新日本科学は女性の活躍を支援する様々な取組みを推進し、今年度の「均等・両立推進企業表彰（厚生労働省）」の厚生労働大臣優良賞の均等推進部門および「女性が輝く先進企業（内閣府）」の内閣総理大臣賞を受賞されました。その取組みについて同社初の女性執行役員も務める管理本部副本部長の長利京美氏にお話を伺うとともに、同社で活躍されている女性社員にご自身のキャリアへの思いを語っていただきました。

事業所内託児所を設置し、 両立しやすい環境に

—今回、均等・両立推進企業表彰の厚生労働大臣優良賞および女性が輝く先進企業の内閣総理大臣賞を受賞され、おめでとうございます。「えるぼし」※1も3段階目の認定を受けていますが、女性活躍推進への取組みを加速させていったきっかけを教えてください。

※1「えるぼし」……女性活躍推進法における行動計画を策定し届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であることを厚生労働大臣が認定するマーク。

長利氏：当社は医薬品の開発過程において分析や臨床試験等を請け負っている会社なので、研究職として働く社員が多くを占めています。研究職は一人前になるまでに少なくとも2～3年かかるため、会社としても身につけたスキルを活かして、結婚や出産を経ても貴重な戦力として活躍してもらいたいと考えています。ただ、当社は町中から離れた場所にありますが、自宅近くの託児所に子どもを預けると送り迎えの時間の対応も難しくなりますし、子どもが急な発熱等の緊急時にすぐに迎えに行けないことも

あり、両立が大変だと感じてしまう社員も多かったのだと思います。以前は出産を機に辞めてしまう女性が多かったですね。そこで、2007年事業所内託児所を設置しました。託児所を設置したことで、子どもを産んでも働き続けていいんだという会社の思いが伝わったのだと思います。すぐに定員を超え、3、4年後には増床しました。現在は約30人の子どもを預かっています。

社長は近隣の幼稚園の理事長も務めていますので、この託児所から幼稚園までのバスの送迎も行っています。

働くなでしこ委員会を立ち上げ、 様々な視点からの意見を制度に反映

—貴社での取組みが進んでいる理由として、トップダウンによるものも大きいと思います。社長がそのような意識を持たれるきっかけなどはあったのでしょうか。

長利氏：当社はアメリカに子会社があり、女性は出産しても働き続けるのが当たり前という環境を見ていましたから、社長は「（国内においても）女性が長く働き続けて活躍するにはどうしたらいいのだろう」という思いを常に持っていたようです。いろいろな

「働くなでしこ委員会」活動風景



場面で社長自らがメッセージを発信すると、必然的に役員クラスにも女性活躍推進への認識が高まりますから、トップのメッセージというのはすごく重要だと感じています。

さらなる女性活躍推進への取組みについて、社長からのミッションを受けたのが2014年です。私の場合は、いい上司にも恵まれ、支援を得ながら働き続けることができたと思っていますが、上司の裁量による支援だけでは、対応や支援が公平にはなりません。ですから、やはり制度化しなければいけないという思いを強く持ちました。そこで、12名のメンバーを選出し、「働くなでしこ委員会」を立ち上げました。メンバーには、各拠点で子育て中、子育て期を経た方、また、子育て経験者だけでなく独身の方など、様々な立場でいろいろな視点からしっかりと意見を言ってくれる人を選びました。まずは社内の実態把握のために、全社員を対象にアンケートを行いました。

—アンケートではどのような意見が多かったのですか。

長利氏：アンケートで最も多かった要望は、時間単位での有休取得です。学校の行事や介護の際、丸1日休まなくても対応できるようにとの声が多かったため、時間単位の有休制度はすぐに導入しました。また、入社時からキャリアアップを希望する女性の中には、育休で1年以上のブランクがあいてしまうと復帰後が大変なのはと早期復帰を希望する人も多くいます。そこで育休から早期に復帰した場合は、事業所内託児所に限らず保育料を補助する制度も新たに設けました。

キャリアアップへのチャレンジを 上司が後押し

—女性の職域拡大への取組みの一つとして、いわゆるプロジェクトリーダーの役目となる試験責任者の女性比率を増やそうと取り組まれているとのことですが。

長利氏：当社は、臨床検査部門や実際に動物をハンドリングする部門、薬剤の調製部門、分析部門など、分業体制を敷いていますので、その各部門に複数の試験責任者が在籍しています。試験責任者はプロジェクトのリーダーとして、お客様から薬品の試験依頼を受け、長ければ1年程度の時間をかけて試験を行い、結果の報告までを担当します。これまで少なかった女性比

率を増やしていくことを目指しています。

—これまで女性が少なかった理由はあるのでしょうか。

長利氏：試験責任者はメーカーとの意思疎通を図る必要もありますが、そういった能力に男女差というのはいないですね。ただ、試験責任者は研究職の中でも、10年程度のキャリアが必要な職位です。候補となる女性が少ないことも理由の一つです。また、以前は男性の試験責任者をサポートするのが自分の仕事だという女性自身の意識もあったのだと思います。前例がなかったため、女性は手を上げにくいという状況もありましたが、若手社員は試験責任者を目指して入社していますから、キャリアアップへの意識は変わってきています。現実的に給料も上がるため、励みにもなります。当社では各階層別に研修を行っているのですが、上長の積極的な後押しもあり、研修や試験を受けて試験責任者となる女性は着実に増え、ロールモデルも育ってきました。先輩がいると後も続きやすくなっているようです。2016年度の時点で18.2%だった女性割合は2018年度には22.3%に増加しました。2020年度には25%とする目標を掲げています。

—階層別研修とは、具体的にはどのようなものなのでしょうか。

長利氏：試験責任者を含む主任クラスをプレップ、課長クラスをベーシック、部長クラスをアドバンスと名づけて、階層別にマネジメント研修を行っています。以前はプレップ研修でも女性は1～2割でしたが、今は4割です。その上の階層の女性比率はまだ低いので、今後、対象の女性が増えていけばおそらく男女比と同じようになると考えています。

—幹部候補生への研修は、社長自らが講師を務められているとのことですが。

長利氏：これは、永田大学校や永田塾といって、社長の永田が自ら研修の講師を務めて、毎年、全拠点から部長クラスの幹部候補生十数名を選出して、指宿にある自社の宿泊施設で合宿形式で行う研修です。普段は接する機会の少ない社長から、経営者の考え方や行動などを直接学ぶことができるプログラムとなっています。私も永田大学校1期生としてこの研修を受けました。当時は女性1人でしたが、6年目となる今年は3名の女性が参加しています。永田塾生は、社長の海外出張に同行して、実際の仕事ぶりを目の当たりにできる機会も設けているので、とても貴重な経験を得られると思います。

一方で、若手社員を対象にした活動も実施しています。入社3年目の先輩が1、2年目の後輩に教えながら、部門を超えて1年間を通して活動するもので、課題を見出し、その課題に対する提案を最終的に事業部長にプレゼンします。男性の育児休暇促進

のための取組みはこの活動の中で始まったもので、8名が取得しました。結果的には両立しながら働く女性を理解することにつながりますので、取得者をもっと増やしていきたいと考えています。

「1on1ミーティング」や「ランチミーティング」を通して、社員同士のコミュニケーションを活性化

—研修に参加する女性も増えて、女性の管理職も増えてきているんですね。

長利氏：アンケートでは、7割強と多くの社員が働く上で男女に差はないと感じていることが改めてわかったのですが、女性のキャリアアップを後押しするためには、普段からの上司とのコミュニケーションを通して信頼関係を築くことも重要だと思っています。上司と部下が1対1で話す機会として、昨年から「1 on 1 ミーティング」に切り替え、週に3回の面談を推奨しています。

人事としては、部下の指導や仕事の進捗を確認するための面談ではなく、部下の話を聴いてもらうようにお願いしています。上司が部下の状況を把握できていると対応しやすくなります。部下が面談に不満であれば、さらに上の長にエスカレーションすることができるようになっているため、上司は部下と真剣に向き合う必要があります。当初は週に3回の実施は現実的に難しいという声もありましたが、最近ではネガティブに捉える人は少なく、週2回以上実施している人も50%を超えています。1回5分、3分でもいいので、回数を重ねてもらいたいですね。

そのほか、男性は飲み会などでコミュニケーションの機会がありますが、女性はなかなか夜に集まるのが難しい。そこで毎月1回テーマを決めて、お昼休みの時間を使って、自由参加型のランチミーティングを開催しています。仕事に関するだけでなく、例えば、家事をどうやったら楽にできるか、あるいは大人の習いごと、お金に関すること等、社員の関心の高いものを取り上げ、興味のある人が自由に参加できる場にしています。今まで話したことがなかった人とも面識ができて、社員同士のコミュニケーションが活発になったと感じています。

—2016年からは、働き方改革のほうにも着手されていますね。

長利氏：業務効率化を目的に、永田大学の1期生がメンバーとなって働き方改革委員会を立ち上げました。各部門が実践している取組みは朝礼で共有し、他部門にもいい影響が生まれています。社員からもいろいろなアイデアを集り、その中からロボットの導入などITシステム化を図りました。残業時間は前年比の40%削減と効果も目に見えて表れています。ここまで削減できたのはAI化だけではなく、社員の意識の変化も大きく影響していると思っています。

す。例えば、「この日は5時に帰ろう」と思ったら5時で帰れる仕事ができますよね。言い続けていくことによって締め切り効果が生じて、早く帰れるようになっていっていると思います。実際に、研究部で数値のデータを取っていて、売上高に対して時間当たりの業務量は増加しているという結果も出ています。削減できた時間分は社員の給料にも反映する等、モチベーションを下げない工夫もしています。

社員への健康管理は仕事のアウトプット向上につながる重要な施策

—最近では社会的にも従業員の健康管理への取組みに関心が高まっていますが、御社では今年「健康経営優良法人（経済産業省、日本健康会議）」にも選定されていますね。

長利氏：社長は医者でもありますから、健康に対する意識は高いと思います。本店には保健師が常駐して、健康に関する相談体制を整えています。様々な女性特有の病気に関するセミナーも開催しています。乳がんに関するセミナーでは男性社員にも参加してもらい、実際に乳房の模型で、こういうふうに触るとわかるという体験もしてもらいました。また、定期健康診断に乳がん子宮頸がんの検診を加え、早期発見につなげています。実際に復職した社員や、通院しながら働いている社員もいます。

年代的に上の世代の男性が多く参加しているのが禁煙プログラムです。当社の管理職世代は喫煙が当たり前という感じだったのですが、今はだいぶ減りました。他にも、1年に1〜2回、指宿で外部トレーナーや保健師がアレンジした昼食付きの運動プログラムを実施して、QOL^{*2}の向上を図っています。たとえ肩こりや腰痛であっても、改善すれば仕事のアウトプットが向上しますから、社員の健康管理は会社にとってもプラスに働くと考えています。

*2「QOL」……Quality of Life（生活の質）の略称で、個人が生きる上で感じる日常生活の充実度や満足度等の概念。

—今後の取組みについてお聞かせください。

長利氏：研究職に就く社員は、今では男女ほぼ半々です。女性活躍推進法に基づく行動計画として2021年までに女性管理職比率28%という数値目標を掲げ、現在は25%近くまで増えました。2021年までに30%をクリアできるだろうと思っています。そうは言っても、男女比率は50%ですから、本来は管理職比率も50%であるべきだと思っています。部長クラスにも女性をもっと増やしていきたいですね。

先日、全国の拠点をまわって、女性社員を対象に1時間のワークショップを開き、女性が管理職になるときに障害に感じていること等、悩みや要望などをヒアリングしてきました。その中から課題を抽出し、ボトムアップに向けて取り組むことが喫緊の課題だと感じています。

Zoom
Up!

活躍女性に伺いました

結婚や出産が足枷にならず キャリアを描くことができる職場に感謝

私が所属している部署では、医薬品の非臨床試験において使用する薬剤の分析と調製業務を担当しています。分析業務に関しては薬剤の濃度分析をはじめ、その薬剤に含まれる水分量や不純物の含量等の特性分析を行っています。この業務に就いて今年で17年目になりますが、薬剤の種類は多岐にわたりますし、私たちを取り巻く環境も変わりつつありますので、今も毎日が勉強で、いつも新鮮な気持ちで業務に向かっています。

職場には私と同じように働くお母さんたちがいましたので、育児と両立することに大きな不安はなく、出産後も仕事を続けていきたいという気持ちが強かったですね。育児後は子どもを事業所内託児所に預けてフルタイムで復帰しました。以前よりも時間を大切にできるようになり、より集中して仕事をするようになったと思います。

今年の1月に室長から次長になり、2つの室をマネジメントしています。正直、プレッシャーもありましたし、私でいいのだろうかという不安もありました。でも、ステップアップしたいという気持ちもありましたし、自分がやってきた仕事が少ないらず評価されているのだから、挑戦してみたいと思いました。まずは、室員一人ひとりと面談をしていき、



株式会社新日本科学
安全性研究所
分析研究部 次長

白石 綾さん

2001年入職。分析業務の試験責任者を経て、室長に昇格。今年の1月からは分析研究部の次長として二つの室を統括。一児の母。

みんながどんなことを思っているのかということを知ることから始めたのですが、室員との信頼関係を築いていくことが、今この立場になって改めて重要なことだと思い、実践しています。

現在は、永田塾にも参加しています。まだ子どもは小さいのですが、当時の上司から「忙しいときこそやる意味がある」とアドバイスを受けて、参加しようと決めました。社長から直接指導を受けられるのはすごく貴重な機会でもあり、高い目線で経営者マインドを学べることは、私にとってとても大きな財産になると感じています。また、合宿や課題への取組みを通じて、他の塾生とも信頼関係を築きながら、お互いに学びを重ねています。

子どもが近くにいながら働ける環境の中で、やりがいのある日々を送れている今、結婚や出産が足枷にならずに自分のキャリアプランが描ける職場に改めて感謝する毎日です。

株式会社新日本科学



創 業：1957年
資 本 金：96億7,907万400円
本社所在地：鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438
事業所数：5カ所（鹿児島、和歌山、指宿、東京、大阪）
事業内容：医薬品受託開発
従業員数：660名（男性374名、女性286名）*
平均年齢：38歳1カ月（男性39歳9カ月、女性35歳11カ月）*
平均勤続年数：11年2カ月（男性12年、女性10年）*
課長相当職に占める女性の割合：23.3%
女性のトップの役職：執行役員

（※正社員 2018年7月1日現在）



労働施策基本方針が成立しました（平成30年12月28日閣議決定）

厚生労働省 雇用環境・均等局

1 労働施策基本方針

労働施策基本方針は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）第10条第1項に基づき策定したものです。（平成30年12月28日閣議決定）

労働施策基本方針については、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。（参考資料1）

参考資料1 労働施策基本方針

- 本方針は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）に基づき策定したものです。（平成30年12月28日閣議決定）
- 労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。

基本方針の内容と目指す社会

第1章 労働者が能力を有効に 発揮できるように することの意義	○働き方改革の必要性 ○働き方改革推進に向けた基本的な考え方 ○本方針に基づく働き方改革の推進
第2章 労働施策に関する 基本的な事項	1 労働時間の短縮等の労働環境の整備 2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備 3 多様な人材の活躍促進 4 育児・介護・治療と仕事との両立支援 5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実 6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実 7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備
第3章 その他の重要事項	○下請取引に関する対策強化 ○生産性向上のための支援 ○職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
- イノベーション等を通じた生産性の向上
- 企業文化・風土の変革
- 働く人のモチベーションの向上
- 賃金の上昇と需要の拡大
- 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇など

目指す社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

2 労働施策基本方針の主な内容

第1章では、労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義について盛り込んでいます。

誰もが生きがいをもってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち、我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人がより良い将来の展望を持ち得るようにすることが必要です。

働き方改革の推進は、多様な働き方を可能とすることにより、自分の未来を創っていくことができる社会を実現し、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出すものであり、同時に企業の生産性や収益力の向上が図られるものです。

働き方改革の実現に向けて、国は、本方針で示した基本的な考え方や中長期的な方向性に基づき、労働施策を総合的かつ継続的に推進していきます。

第2章では労働施策に関する基本的な事項について、第3章では労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項について盛り込んでいます。（参考資料2）

労働施策基本方針には、雇用・労働に関する施策を幅広く盛り込んでいますが、以下に主な施策のポイントをご紹介します。

○長時間労働の是正（第2章1（1））

正社員等に依然として見られる長時間労働を是正し、働く方が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが重要です。

このため、

- ・時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定や産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等について、周知徹底・履行確保に努めます。
- ・年次有給休暇を円滑に取得できるよう、その環境整備に向けた取組を行います。
- ・全ての労働基準監督官がよるべき基本的な行動規範を定め、労働基準監督制度の適正かつ公正な運用を確保します。
- ・労働基準監督官が行う監督指導など労働基準監督署の運営に関する苦情について、メールや郵便など多様な形で受け付けることができるようにします。
- ・監察官制度を活用し、監督指導の適正な実施や公正な権限行使を徹底します。

○中小企業等に対する支援・監督指導（第2章1（3））

人手不足感の強い中小企業等においては、働き方改革による魅力ある職場づくりが重要であることを踏まえ、中小企業等における働き方改革に向けた取組を推進することが重要です。

このため、

- ・関係省庁が連携して、取引環境改善等のための施策、労務管理改善等の働き方改革に取り組む中小企業等がワンストップで相談できる体制の充実、人材確保や生産性向上に向けた取組の支援、課題を抱える業種等の特性に応じた対策等を講じます。
- ・中小企業等において、労働関係法令の内容を十分に理解していないことに起因する違反が見られることを踏まえ、労働関係法令の一層の周知を図ります。
- ・監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態などに配慮し中小企業等の立場に立った対応を行います。

○職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備（第2章1（8））

職場におけるハラスメントは、働く方の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させる、あつてはならないものであり、その対策等を講じることが重要です。

このため、

- ・企業等におけるパワーハラスメント対策の周知啓発や自主的な取組の支援を進めるとともに、職場のパワーハラスメント防止対策の強化に向けた検討を進めます。
- ・セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントについて、男女雇用機会均等法に基づき企業等の措置が講じられるよう指導するとともに、実効性を確保するための検討を進めます。
- ・多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進します。

○雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善（第2章2（1））

同一の事業主におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金を実現し、雇用形態などにかかわらず納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要です。

このため、

- ・関連する法律の周知徹底を図るとともに、説明会の開催や相談窓口の整備、業界別のマニュアルの普及を図ります。
- ・有期雇用労働者など、非正規雇用で働き続けることを希望する方に対し、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行います。

○正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援（第2章2（2））

- ・正規雇用を希望しながらそれがかなわない非正規雇用労働者に対し、企業内における正社員転換の支援、転職支援、能力開発支援等を行います。
- ・無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう周知徹底や相談支援を行います。

○女性の活躍推進（第2章3（1））

職場における男女の均等な機会・待遇の確保を図るとともに、一人一人の女性が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速することが重要です。

平成30年度「均等・両立推進企業表彰」

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課／職業生活両立課

「均等・両立推進企業表彰」は、女性の能力を発揮させるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度で、平成11年度から毎年実施しており、今年度で20回目となります。平成30年度は、均等推進企業部門で2社、ファミリー・フレンドリー企業部門で4社が厚生労働大臣優良賞を受賞しました。以下にその取組内容を紹介いたします。取組内容の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。



▲均等・両立推進企業表彰式の様子（平成31年1月16日（水）開催）
高階恵美子厚生労働副大臣（前列中央）、本多則恵大臣官房審議官（前列左から2人目）、表彰検討委員の坂爪洋美先生（法政大学キャリアデザイン学部教授）（前列右から2人目）と受賞企業の皆さん

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136500.html>

厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門

女性労働者の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を促進し、その成果が認められる企業

（※都道府県順）

株式会社 丸井グループ

●所在地：東京都中野区 ●業種：小売業 ●従業員数：約8,100人

女性活躍の取組の進捗状況を測る指標として「女性イキイキ指数」を設定し、「見える化」を推進。取組の結果、女性の職域が拡大し、女性管理職も増加。

- 女性社員が今後のキャリアを考える機会として年2回「お仕事フォーラム」を開催。

- 女性社員の意識改革やグループ横断のネットワーク作りを会社が支援。
- 社外研修に管理職・リーダー層の女性を積極的に派遣。
- 多様性が活きる組織とするため、役員を含む全管理職を対象に「アンコンシャス・バイアス」研修（無意識の偏見への気づきを促す研修）を実施。

株式会社 新日本科学

（本誌8～11ページにインタビュー掲載） ●所在地：鹿児島県鹿児島市 ●業種：サービス業 ●従業員数：約900人

女性のマネジメント能力の育成と「働くなでしこ委員会」による環境整備に取り組む。取組の結果、試験責任者（プロジェクトリーダー）に配置される女性割合が増加。女性管理職も増加。

- 「試験責任者」の女性比率を2020年に25%にする数値目標を設定し、受験要件を満たす研究職の女性に試験の受験を推奨。

- 階層別の「マネジメント研修」、「永田塾」（講師は社長）、「永田大学校」を開催し、次のキャリアアップにつながるスキルを習得する機会を提供。
- 女性の活躍を支援するための健康管理の取組として、婦人科系が検診、女性のためのヘルスアップセミナー、日帰り健康セミナー等を実施。



厚生労働大臣優良賞 ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業

（※）都道府県順

社会福祉法人 平鹿悠真会

●所在地：秋田県横手市 ●業種：介護福祉業 ●従業員数：約30人

職員が仕事と育児・介護を両立しながら安心して働けるよう、現場での課題や職員からの要望に対して丁寧に対応。すべての職員が働きやすい職場環境整備を推進。

育児関係

- 休業：子が満2歳に達するまでを限度として取得可能。
- 短時間勤務制度：小学校就学の始期に達するまで、所定労働時間を9時から16時の6時間で勤務することが可能。

介護関係

- 休業：対象家族1人につき、通算95日間の範囲で5回まで取得可能。

- 短時間勤務制度：対象家族1人当たり利用開始日から3年の間で3回までの範囲内で所定労働時間を9時から16時の6時間で勤務することが可能。

その他の制度、社内環境整備

- 育児や介護をしていない職員が不平等感を感じることがないように、勤続年数に応じ「多目的休暇」（特別休暇）を創設。
- 事業所内託児施設を、隣接する法人と共同経営。保育料に応じ補助を支給し、職員の経済的負担を軽減。24時間保育のため、夜勤の際も利用可能。
- 定期的に「勤務に関するアンケート」を実施し、現場（特に介護現場）における課題や職員からの要望を継続的に把握。

株式会社 千葉銀行

●所在地：千葉県千葉市 ●業種：普通銀行業 ●従業員数：約7,200人

復職のための充実したサポートと、男性職員の積極的な育児参画の呼びかけにより、仕事と家庭の両立支援に取り組む。業界や地域とのネットワークづくりにも力を入れる。

育児関係

- 休業：子が満2歳（特別な事情がある場合は満3歳）に達する月の末日まで取得可。休業開始後5日間は有給。積立休暇の利用によりさらに5営業日を有給とすることが可能。
- 短時間勤務制度：①子が満3歳に達する月の末日まで ②小学校1年生の子について、2か月を上限に1か月ごとに分割して利用可能。

介護関係

- 休業：対象家族1人につき通算1年間以内の期間で3回まで分割取得可。

- 介護休暇は有給。

その他の制度、社内環境整備

- 配偶者が出産予定の男性行員に、「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」（仕事と育児の両立計画・配偶者出産休暇・育児休業の取得予定等の行動宣言）策定を義務付け、職場全体で応援。
- 出産・育児・介護・忌引き等により急な欠員が生じた場合の助勤要員「勤務支援要員制度（お助け隊）」を大型の営業店に配置。今後、対象地域を順次拡大。
- 地方銀行協会員全64行の頭取が参加する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」や千葉県の産・官・学のリーダーが参加する「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」の発足を呼びかけ、業界や地域とのネットワークづくりにも注力。

アフラック生命保険 株式会社

●所在地：東京都新宿区 ●業種：保険業 ●従業員数：約5,000人

「ダイバーシティ」と「働き方の変革」を経営基本戦略の重点領域として定め、組織・人材基盤を強化。両立支援の各種施策の拡充および全従業員の柔軟な働き方を実践。

育児関係

- 休業：事情により最長2歳に達する日まで取得可。最初の5営業日を有給化。
- 短時間勤務制度：妊娠中～小学校卒業前の子を養育する場合に利用可能（回数上限なし）。

介護関係

- 休業：対象家族1人につき通算365日以内で1要介護状態ごとに3回まで取得可能。

- 短時間勤務制度：対象家族1人につき、1要介護状態ごとに、利用開始から3年間を限度として、原則2回まで利用可能。

その他の制度、社内環境整備

- 失効する年次有給休暇を一定限度積み立て、家族の傷病介護・育児・子の看護等を目的として規定の日数を限度に利用可能なストック休暇を導入。
- 全従業員がシフト勤務（朝7時から夜9時の時間帯で8パターンから選択可能）、フレックスタイム制度（組織毎にコアタイムの有無を選択可能）、在宅勤務を利用可能。
- 所定外労働時間前年比10%削減及び有給休暇取得率70%以上等の数値目標を設定し、達成状況を管理職の評価に組入れ。

株式会社 デンソー

●所在地：愛知県刈谷市 ●業種：製造業 ●従業員数：約51,500人

両立支援制度の拡充による育児支援からキャリア形成支援に取組をシフト。介護支援はさまざまなシーンを想定し、情報提供。柔軟な働き方に対する取組にも注力。

育児関係

- 休業：子が小学校を卒業するまでの間で通算3年間、5回まで、暦月単位で取得可能。
- 短時間勤務制度：子が小学校を卒業するまで通算4年、暦月単位で利用可能（回数上限なし、月5日を上限にフルタイム勤務が可能）。

介護関係

- 休業：対象家族1人かつ傷病ごとに最大1年間、何回でも分割取得可。

- 短時間勤務制度：通算3年間、2回まで、暦月単位で利用可能。6時間又は4時間30分から選択可能（フレックスタイム制度非適用者）。

その他の制度、社内環境整備

- 配偶者出産休暇制度は配偶者出産前15日～出産後3か月以内で5日間まで取得可能（分割取得可、有給）。
- 育休前面談、育休後面談を実施。面談マニュアルを上司向け（技能系、総合職・実務職向けの2種類）、育休者向けに作成し、面談実施の目的やポイント等を解説。
- 家族で考える介護ハンドブックを作成・配布。また、遠距離・親の介護・介護事情の3つのシーン別介護セミナーを毎年実施。

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第33回

平成30年2月15日 最高裁判決
労働判例1181号5頁

グループ会社社員による
セクハラ被害への対応につき親会社の
義務違反の有無が問題となった事案

事案の概要

1 本件は、Y2社の契約社員であるX(女性)が、Y2社の親会社であるY4社の事業場内にある工場で就労していたところ、同じ事業場内で就労していた、Y3社(Y2社と同様にY4社の子会社であり、Y2社に業務を委託している会社である。)の従業員(課長職)であるY1から、繰り返し交際を要求され、自宅に押しかけられるなどした(以下「本件セクハラ行為」という。)ことで多大な精神的苦痛を被った旨主張して、①Y1に対し、不法行為(民法709条)に基づく損害賠償として、②Y3社に対し、Y1の不法行為に係る使用者責任(同法715条)に基づく損害賠償として、③Y2社に対し、Xとの間の雇用契約上の安全配慮義務又は男女雇用機会均等法11条1項所定の措置義務(以下これらを併せて「本件付随義務」という。)の各債務不履行に基づく損害賠償として、④Y4社に対し、本件付随義務違反を内容とする債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料300万円及び弁護士費用30万円並びにこれに対する訴状送達の日翌日以降の遅延損害金の連帯支払いを求めた事案である。

2 第一審(岐阜地裁大垣支部平成27年8月18日判決・労判1157号74頁)は、①XとY1が平成21年9月ごろから肉体関係を伴う交際を開始したこと、②交際開始後の同月に、Xが、長女が起こしたトラブルの示談金として12万円をY1から借り入れたこと、③平成22年7月に、XがY1に対し、電話にて一方的に交際関係の解消を告げたうえ、上記②の借入金の未返済分3万円を返済したこと、④Xは、Y1が交際解消の理由を尋ねても、それに答えることはなかったこと、の各事実を認定したうえで、本件セクハラ行為があったとする、X及びXの相談相手であった同僚のDの供述はいずれも信用できないとして、Xの請求をいずれも棄却したため、Xがこれを不服として控訴した。

3 控訴審(名古屋高裁平成28年7月20日判決・労判1157号63頁)は、XとY1が平成21年9月頃から肉体関係を伴う交際を開始した事実を認定する一方、XとY1間で送受信したメール、携帯の通話状況の推移等から、平成22年2月頃以降は、親密な交際関係は存在しておらず、むしろ、Y1がXに対し主観的

かつ一方的に思いを抱き続け、交際関係を持ちかけ又は復活させようと働きかけていたに過ぎないとし、同年8月以降、Y1がXに対し本件セクハラ行為を行ったことは認定できるとした。そして、Y1については民法709条及び710条、Y3社については同法715条に、それぞれ基づく損害賠償責任を認めた。また、Y2社については、Xが平成22年9月上旬から10月上旬にかけて、係長ないし課長に対し、Y1によるセクハラ被害について複数回訴えたにもかかわらず、同係長らが、事実確認はもとより、事後の行為に対する予防措置も何ら講じなかったとして、本件付随義務違反による損害賠償責任を認めた。さらに、Y4社については、コンプライアンス相談窓口を含むコンプライアンス体制(以下「本件体制」という。)を整備して、Y4社のグルー

プで就労する全ての者に対してコンプライアンス相談窓口を設けて対応するなどとしており、これにより、同社は、同グループ企業に属する全従業員に対して、直接又はその各所属するグループ会社を通じてそのような対応をする義務を負担することを自ら約束したものであるべきであるところ、Y2社が本件体制による対応義務を怠ったことは上述のとおりであるほか、Y4社自身も、XのためにDが同社のコンプライアンス相談窓口で調査等を求めたことへの対応を怠ったとして、債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。そして、Xの請求のうち220万円(慰謝料200万円・弁護士費用20万円)及びこれに対する遅延損害金を認めた。これに対し、Y4社が上告した。

判決のポイント



本判決は、控訴審判決のうち、Y4社の損害賠償責任を認めた判断について、以下の各理由からは認できないとして、Y4社の敗訴部分を破棄し、XのY4社に対する請求を棄却した第一審判決は結論においては是認できるとして、同部分に対するXの控訴を棄却した。

(1) Y4社について、本件体制を整備していたものの、本件当時、Xに対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、Xから実質的に労務の提供を受ける関係にあったとみるべき事情はないほか、Y4社が整備した本件体制の仕組みの具体的内容が、Xの勤務先会社であるY2社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY4社自らが履行し又はY4社の直接間接の指揮監督の下でY2社に履行させるものであったとみるべき事情もないことから、Y4社は、自ら又はXの使用者であるY2社を通じて本件付随義務を履行する義務を負うものということとはできず、Y2社が本件付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、Y4社のXに対する信義則上の義務違反があったものとするとはできない。

(2) もっとも、Y4社が本件体制の一環として、Y4社のグループ会

社の事業場内で就労する者から法令等の遵守に関する相談を受ける相談窓口制度を設け、上記の者たちに制度内容を周知して、利用を促し、現に相談窓口における相談への対応をしている趣旨に鑑みれば、「……本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、Y4社は相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される」ものの、本件において、①Xが本件相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情はうかがえないほか、②Dが本件相談窓口に対し、相談の申出をしたものの、本件コンプライアンス体制の仕組みの具体的内容が、Y4社において相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはいえず、同申出の際にDの求めた対応をしなかったことをもって、Y4社のXに対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記義務違反があったとすることはできない。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 セクハラの有無に関する認定

上記〈事案の概要〉に記載のとおり、本件では、Y1のXに対するセクハラ行為の有無に関する事実認定が、第1審と控訴審で異なる結果となっている。セクハラ事案においては、セクハラ行為が悪質であればあるほど、密室で行われやすく、第三者による目撃等をはじめ、客観的な証拠がない場合が多いうえ、被害者・加害者間の職場における関係性により、被害者が加害者からのセクハラ行為に対し、強い抵抗を示さなかったり、逆に迎合的ともとれる態度を示すことも少なくないという事情から、被害者と加害者の供述が対立する場合には、セクハラ行為の認定自体が困難な場合もあるところ、特に、本件のように一時的にも被害者・加害者間に交際関係があったという事案においては、その認定はさらに難しいものとなるといえる。

セクハラ行為の有無に関する被害者・加害者の供述が対立する事案において、裁判所は、①被害者が、強制わいせつにも該当するようなセクハラ行為に対し、強い抵抗を示さなかったために、その供述の信用性が争われた事案について、「……職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが認められる」として、そのように強い抵抗を示さないことが被害者として不自然又は不合理な行動とはいえず、かかる態度をとったことをもって被害者の供述の信用性が直ちに損なわれるものではないとし（横浜事件・東京高判平成9年11月20日・労判728号12頁）、②被害者がセクハラ行為を受けた後も加害者と同じルートで帰宅し、別れ際に握手をし、別れた後に感謝のメールを送信したという事案でも、被害者がそのような態度に出たことは、職場における加害者との関係を考慮し、加害者の機嫌を損ねることを避け、自己に不利益等が生じないようにしたいとの動機に基づくとして、かかる態度により、セクハラ行為がなかったことを推認させるものではないとする（P大学事件・大阪高判平成24年2月28日・労判1048号63頁）等、被害者の対応について詳細な事情を認定しながら、セクハラ行為の認定をしているといえる。

本件の控訴審も、これらの裁判例の考えに沿って、X・Y1間の交際の経過を詳細に認定し、第1審と異なる結論を導いたといえる。

2 セクハラ被害の申告に対する対応について

男女雇用機会均等法11条1項により、事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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とされる。そして、同規定に基づき事業主が講ずべき雇用管理上必要な措置に関し厚生労働大臣が定める指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平成18年厚生労働省告示第615号）によれば、事業主は、①職場におけるセクハラがあつてはならない旨の方針の明確化とその周知・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（相談窓口、担当者、人事部門との連携など）、③事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の迅速・正確な確認、行為者・被害者に対する適正な措置、再発防止措置）、④相談や事後対応におけるプライバシーの保護、相談や事実確認への協力を理由とする不利益取扱い禁止の周知・啓発等の措置を講じなければならないとされる。

なお、男女雇用機会均等法のかかる規定は、事業主に対する作為・不作為の請求権や損害賠償請求権を発生させる私法上の効力を有するものではないが（菅野和夫著『労働法 第11版補正版』（弘文堂、2017年）262頁）、これらの措置が不法行為上の注意義務や労働契約上の安全配慮義務の内容に取り込まれることで、これらの義務違反による使用者の責任が問われることとなる（菅野和夫・安西愈・野川忍編『論点体系 判例労働法3』（第一法規、2014年）350頁）。

本件の控訴審判決においても、Xの使用者であるY2社は、Xからの被害申告があつたにもかかわらず、事実確認はもとより、事後の

行為に対する予防措置も講じなかったことから、同法11条1項に基づく措置義務違反を内容とする債務不履行があるとして、同社の損害賠償責任が認められている。また、本件と同様に、セクハラ被害者からの被害申告に対する対応を怠ったとして、使用者に損害賠償責任が認められた事案としては、A市職員（セクハラ損害賠償）事件（横浜地判平成16年7月8日・労判880号123頁）のほか、仙台セクハラ（自動車販売会社）事件（仙台地判平成13年3月26日・労判808号13頁）、東レエンタープライズ事件（大阪高判平成25年12月20日・労判1090号21頁）などがある。

他方で、セクハラ被害の申出に対し、会社が迅速・適正に対応したと認められる事案においては、裁判所は、会社が事実調査の結果出した結論（例：セクハラ不存在）が、後の裁判所の認定（例：セクハラ存在）と異なっていたとしても、当該認定の相違をもって会社の事後対応に義務違反があるとは判断していない（東京地判平成24年6月13日・労経速2153号3頁）。

3 本判決について

本件では、Xの直接の使用者ではない、親会社のY4社の本件付随義務違反の有無が問題となった点に特色がある。

直接の労働契約関係にない当事者間での安全配慮義務について、最高裁は、両者間に労務提供の場における指揮監督・使用従属の関係が存在する場合に、「特別な社会的接触の関係に入った」として、当該法律関係の付随義務として、安全配慮義務を認めている（三菱重工業神戸造船所事件・最判平成3年4月11日・労判590号14頁等）。また、男女雇用機会均等法11条1項の措置義務を負う事業主とは、他の法令の定めのない限り、労働者を雇用する者をいうと解されよう。

本判決が、Y4社が、Xに対して指揮監督権を直接行使したり、Xから実質的に労務の提供を受ける立場にないことを理由に、自ら又はXの使用者であるY2社を通じて本件付随義務を負うものではないと判示している点（19ページ「判決のポイント」（1）下線）は、直接の雇用関係にない当事者間の安全配慮義務に関する上記最高

裁の判決や、男女雇用機会均等法の措置義務に関する考え方に照らすと、相当な判断であると思われる。もともと、本判決では、当該判示にとどまらず、前述（19ページ「判決のポイント」（2）波線）のとおり、Y4社が整備した相談窓口に対する被害者からの申出の具体的状況によっては、同社が信義則上の義務を負う可能性がある旨判示されており、この点は本判決による新しい判断といえることから、企業においては、こうした相談体制を整備・運用するに当たり、留意する必要がある。



弁護士
本田 敦子
（ほんだ あつこ）
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官（福岡家庭裁判所）。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。

2019年度上半期

無料

ダイバーシティ推進のための人気研修 デモセミナー開催予定

人材育成・ダイバーシティ推進責任者の皆様を対象に、当財団が提供する研修を一部ご体験いただける無料のデモセミナーを開催いたします。終了後には個別相談もお受けします。

※個別相談をご希望の際は、事前にご予約をお願いします。

デモセミナー 管理職向け女性部下育成研修

女性の活躍推進は、現場で女性に仕事を付与し、育成をする管理職の意識改革こそがポイントです。これまで200回以上の実績を持つ管理職向け研修をご体験いただけます。

東京 4月18日(木) 会場：21世紀職業財団 本部 会議室

大阪 4月19日(金) 会場：21世紀職業財団 関西事務所 研修室

大阪 5月20日(月) 会場：21世紀職業財団 関西事務所 研修室

デモセミナー 女性リーダー育成研修

管理職一歩手前の層を集め、女性社員のモチベーションアップを図ります。リーダーとしてのスキル、チーム運営の基礎が学べる人気の研修です。

東京 5月22日(水) 会場：21世紀職業財団 本部 会議室

2月に名古屋で実施したデモセミナーでは20社26名の皆様にご体験いただきました。

デモセミナー参加者の声

「女性部下育成力強化研修」

- データが豊富で分かりやすい
- 部下育成、女性社員の活用の仕方について、新しい発見があった
- 男性の管理職にも抵抗感なく受け入れることができ、良いと思った

「復帰者向けキャリア研修」

- 上司、復帰者、それぞれの視点で考えることができてよかった
- 女性活躍の状況に合わせて、研修の改善が必要だとわかった
- 仕事の継続のみならず、キャリアアップが重要であることを認識できた



詳細・お申込みは21世紀職業財団のホームページへ <http://www.jiwe.or.jp>

※満席になり次第、申込みの受付を締め切らせていただきます。

※上記以外のセミナーにつきましても、開催が決定次第お知らせいたします。



管理職対象セミナー開催レポート

アンコンシャス・バイアスに気づき 多様性を認められる管理職へ

女性部下育成力強化セミナー in 東京

2019年1月24日、財団本部会議室で、女性部下育成力強化セミナーを実施しました。建設、製造、小売りなど、さまざまな業界の管理職が参加し、職場に今後ますます増えていく女性部下の育成方法や、職場全体のマネジメントについて学びました。

女性の活躍がなぜ必要なのか、という社会的な背景から、女性社員が活躍するための課題、育成のポイントなどを、グループディスカッションなどを交えながら、受講者同士で共有しました。中でも、育児中の女性部下や、共働きで子持ちの男性部下とのロールプレイ面談では、「育児中の女性は短時間勤務をやめたくないはず」「子どもがいる男性社員の残業は気にしていなかった」など、自身の思い込みやアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に気づき、受講者自身が驚く姿なども見られました。

研修の振り返りでは、職場のマネジメントや部下の育成には、コミュニケーションを充実させ、部下を「知る」ことが大切、女性社員に限らず、部下それぞれに合った個別のアプローチが必要といった建設的な意見が受講者から次々と出ていました。

参加者の声

- 面談で部下の本音を引き出すには、『待つ』時間が特に大切だとわかった
- 会社の環境改善のために何が必要かなども今後、部下から聞き出していきたい
- これからの職場は上司、部下ではなく、互いに人間としてリスペクトし合うことが大事だと改めて感じた



編集後記

今年2月、JRA(日本中央競馬会)の最高峰レースの一つ、GIのフェブラリーステークスに史上初めて、女性騎手が挑みました。GIに騎乗するには規定の勝利数と、大事なレースを任せてくれる馬主の理解が必要です。結果は5着。レース後、藤田菜七子騎手(21)は「これまでにない景色が見えた」と答えています。JRAはこの話題で売り上げが増え大喜びですが、本当の収穫は、男性と同じ条件で戦う一人の女性に、「違う景色」を見せられたことではないでしょうか。本人はもちろんのこと、後に続く女性たちの、希望が詰まった景色です。④

ダイバーシティ 21

DIVERSITY 21 vol.036

2019年3月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団
〒113-0033

東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階
TEL 03-5844-1660(代) FAX 03-5844-1670
<http://www.jiwe.or.jp>