

第16回 ハラスメント防止コンサルタント

養成講座

認定試験

厚生労働省後援

多様化社会におけるハラスメント防止の専門家 ハラスメント防止コンサルタントの 資格取得をお勧めします



正確な知識や必要なスキルが身につき、
従業員からの相談対応に自信ができました。(相談担当者)

資格を取得したことで、防止施策や取組みの提案を
任されるようになりました。(コンプライアンス担当者)



養成講座で学んだ法令や裁判例は、
日常業務においても活用できています。(社会保険労務士)

社内啓発において、ハラスメント予防の視点から、
より適切な指導ができるようになりました。(人事担当者)



2024年6月10日よりお申込み受付開始

養成
講座

開催日程 **2024年10月9日(水)13:00 ~ 11月8日(金)23:59**

■受講方法 オンデマンド受講方式

■受講料 一般 77,000 円(税込) 賛助会員 69,300 円(税込)

認定
試験

開催日程 **2024年11月10日(日)13:30-17:00**

■会場 仙台/東京/大阪/広島

■受験料 一般、賛助会員ともに 11,000 円(税込)

詳細・お申込み <https://www.jiwe.or.jp/harassment/consultant>



公益財団法人



多様な力が活きる社会に

21世紀職業財団

<https://www.jiwe.or.jp>

DIVERSITY 21
ダイバーシティ21
2024 SUMMER vol.057

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)
発行日/2024年6月25日発行 制作/東誠印刷株式会社

DIVERSITY 21 vol.057 2024 SUMMER

特集

ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験
講師陣が語る講座の魅力と学習方法

令和5年度「なでしこ銘柄」
「Next なでしこ 共働き・共育で支援企業」の選定について

企業スケッチ 株式会社きもと



多様な力が活きる社会に

21世紀職業財団

Contents

- 3 随想
災害とジェンダー
21世紀職業財団 会長 定塚 由美子
- 4 特集
**ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験
講師陣が語る講座の魅力と学習方法**
- 9 情報コーナー
**「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」
について**
経済産業省
- 10 情報コーナー
**令和5年度「なでしこ銘柄」
「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」の選定について**
経済産業省
- 14 企業スケッチ
株式会社きもと
従業員が自らの働き方を選択できる環境の整備により
自立分散型の組織を育む
- 18 連載一裁判例とその解説
**妊娠等に関する言動等について
不法行為の成立が認められた事例**
ロア・ユナイテッド法律事務所 弁護士 中野博和
- 22 財団発! News&Topics
・(オーダーメイド研修)
男性育児休業取得促進に向けた「仕事と育児の両立支援セミナー」のご紹介
・(公開セミナー)
ハラスメント相談担当者セミナー キャンパス編

※本誌記事の無断掲載、転載を禁じます。

随 想

Random Thoughts

災害とジェンダー



21世紀職業財団
会長 定塚 由美子

今年は、新年の能登半島地震、4月の台湾の地震、豊後水道の地震など大きな地震が発生しています。地震で被災されたすべての方々にお見舞いを申し上げるとともに早期の復興を願っています。

地震などの大災害の度に、避難所や復旧・復興の取組みに、ジェンダーの視点が欠けている、女性のニーズや課題が反映されていないという批判が起こります。

避難所においては、女性や乳幼児、妊婦への配慮や必要な物資の準備がない、生理用品やおむつが足りない、生理用品を男性の避難所リーダーから受け取りにくいというケースをよく聞きます。今回の地震でも、残念ながら同様の例があり、現在内閣府で行われている検証においても取り上げられています。また、女性が人目にさらされずに着替える場所がない、下着を干す場所がないといった課題もあります。

こうした避難所の運営上の課題には、避難所のリーダーが男性だけで仕切られているからだという意見も多く聞かれます。東日本大震災の時には、男性リーダーに女性が悩みを訴えたら一喝された、という声もありました。避難所のリーダーは大変な仕事でストレスも大きいと思いますが、ジェンダーや少数者の視点にも配慮していただければと思います。避難所のリーダーに女性を加えることも大切です。

また、過去には、避難所での性暴力があったという声もあります。大災害の後には女性へのハラスメント、

暴力やDVが増加するというレポートがあります。これは、災害時には男女ともにストレスがかかり、以前からあった男女の社会構造的格差が増強することなどに起因するとされています。平時から性暴力やハラスメント、DVを許さないという意識の普及が大切だということです。

これらの取組みについては、内閣府男女共同参画局が令和2年にまとめた「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」に示されています。しかし、どれだけ周知されているかが課題です。被災地の皆様にも、また、平時から全国の多くの方々に知って頂きたいと思います。

企業のBCP(Business Continuity Plan=事業継続計画)においてもジェンダーの視点は必要です。備蓄品は女性の視点から見て必要十分か、子どもを持つ親(父親、母親)は災害後はしばらく出勤できない可能性があることなどを前提にBCPが組まれているかなどです。こうした視点を踏まえていなかった場合は、女性担当者の目を入れて見直ししてはいかがでしょうか。

と、ここまで書いてみて、我が家の防災用品準備は大丈夫かな、と気になってきました。私が勝手に詰め込んでいる防災用品リュック。夫の目から見たら足りないものがあるかもしれません。今度一緒に見直してみたいと思います。

ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験

講師陣が語る 講座の魅力と学習方法

今年度で16回目を迎える「ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験」。

これまで認定登録したハラスメント防止コンサルタントは現在約800人となりました。ハラスメント問題の専門家として、企業・団体の社内体制の整備や事案解決の支援を行うなど、全国でハラスメントのない快適な職場づくりに貢献しています。

ハラスメント防止コンサルタント養成講座は、ハラスメント防止について体系的かつ多角的に学べる講座として、社会保険労務士、産業カウンセラーなどの専門家や企業の人事・コンプライアンス担当者から長年に亘り高く評価されています。

受講後のアンケートでは「単なる知識習得に留まらずコンサルタントとしてどのようにその知識を活用すべきかという観点の講義で非常に参考になった」「先生方のお話を聞き、社会全体のハラスメント防止意識向上の重要性を改めて実感し、取り組みへの意欲が高まった」などの声が寄せられています。

今回はそれぞれの専門分野を担当する4名の講師の方々にハラスメント防止の意義を改めてお聞きするとともに、養成講座のカリキュラムの魅力や学習ポイント等についてお話を伺いました。

養成講座の講師と担当テーマ

清水 知子 氏 テーマ:ハラスメントの基礎知識

講義内容 ハラスメントの基礎知識、
ハラスメントが起こる背景などについて

布柴 靖枝 氏 テーマ:カウンセリングとメンタルヘルス

講義内容 カウンセリングの基本、相談担当者の役割と心得、ケース対応、
行為者ヒアリングの方法、ハラスメントとメンタル不調、
職場のメンタルヘルスなどについて

原 昌登 氏 テーマ:ハラスメントに関する労働法

講義内容 労働法の基本、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法、
労働安全衛生法、労働契約法等のハラスメントに関する部分などについて

新村 響子 氏 テーマ:裁判例解説とハラスメント事案解決法

講義内容 ハラスメントに関する裁判例及び具体的なハラスメント事案解決法について

養成講座各テーマの詳細内容については、
当財団ホームページのシラバスをご覧ください。

https://www.jiwe.or.jp/application/files/5317/1627/5394/16yousei_syllabus.pdf



自身も資格を取得 社会的な信用度が高いことを実感

清水 知子 氏

(公財)21世紀職業財団 客員講師/ハラスメント防止コンサルタント

担当テーマ:ハラスメントの基礎知識



—先生ご自身もハラスメント防止コンサルタントでいらっ
しゃいますね。受験のきっかけや学習法を教えてください。

「約 10 年前に受験をし、ハラスメント防止コンサルタントの資格を取得しました。当時労働局のセクシュアルハラスメント相談員をしていまして、一定の知識や経験は持っていましたが、きちんと系統立てて勉強したいという気持ちがありました。養成講座で学んだことが出題の範囲になるので、講義をきちんと聞き、テキストやレジュメを丁寧に読みましたね。資格を取ってから、研修の講師や相談窓口業務など幅広い仕事を担うようになり、取得してよかったと心から思います。社会的な信用度が違うことを感じます。」



—先生のご担当される「ハラスメントの基礎知識」の魅力を教えてください。

「基本的な知識、日本における歴史的経緯はもちろん、毎年発表される行政機関等の調査結果を踏まえて労働環境の現状やハラスメントの発生原因、ハラスメントに関する世界の潮流を解説します。受講すれば、ハラスメントの A to Z を理解していただけたと思います。」

また、コロナ禍でのリモートワークなど働き方の変化に起因するハラスメントや最近ではカスタマーハラスメントなど、その時々注目されているハラスメントを取り上げ、講義内容を毎年アップデートしています。」

—本誌は企業の人事労務担当の方が多く読んでいらっしゃるのですが、そのような方が講座・試験を受けるメリットを教えてください。

「職場でハラスメント問題に対応される役割は人事労務部門で担うことが多いと思いますが、慣れていないと不安に感じると思います。養成講座で学び、資格を取ることで、専門家として自信をもって対応できると思います。一方、そのような専門知識とノウハウを持った担当者が対応することで、企業としてもハラスメント問題に真剣に取り組んでいるという姿勢を示すことになります。それは従業員にとっても大きな安心材料になると思います。最近は、罵倒などのあからさまなハラスメントではなく、グレーゾーンに該当すると思われるものや指導の範疇ではないかというような相談も多くありますので、ハラスメントについて知識のある方が対応される必要性を感じます。自信を持って対応できるよう、ぜひ、養成講座を受講いただきたいですね。」

—ハラスメント防止コンサルタントにはどのような役割を期待しますか。

「何よりも『働きやすい職場づくり』という経営管理上重要な役割を担うことです。資格を取得することで、専門家としての信頼度も増し、企業に対しハラスメント防止施策への意見や提案もしやすくなると思います。また、企業側としてはコンサルタントの存在が人材の定着や獲得にも役立つと思います。」

ハラスメントが起きた場合、被害者から社内の窓口への相談が一番望ましいですが、そこに相談しづらいとなったら、被害者は不満をネットに書き込んだり、退社したりしてしまいます。社内の相談体制や問題解決の仕組みづくりが大事ですし、それにはハラスメント防止コンサルタントの役割がキーになると思います。」

多様化の社会では意見の相違があることを前提にハラスメント対策を

布柴 靖枝 氏

文教大学人間科学部臨床心理学科 教授、文教大学大学院人間科学研究科 研究科長、(公財)21世紀職業財団 特任講師

担当テーマ: カウンセリングとメンタルヘルス



「先生は専門家として多くのハラスメント問題に対応されていらっしゃると思いますが、ハラスメント防止に取り組む意義をどうお考えですか。」

「私は公認心理師・臨床心理師として多くの職場でカウンセリングを行ってきました。希望を持って入社したのに、上司や同僚から人格を傷つけられるようなことを言われたり、長時間労働の中で疲弊してしまったりして、どんどん元気がなくなっていく人の姿もたくさん見てきました。また、当事者だけの問題ではなく、職場の環境も悪化させるなど、ハラスメントは公害あって一利なしです。」

今、多様化の社会と言われていますが、ハラスメント防止対策というのは、多様な考え方、価値観を持った人が同じ職場で同じ仕事をすると、意見の相違が生じて当然ですし、そこで歩調違ふと人間関係が悪くなるということを前提にしておいた方がいいと思います。なので、そういうことが起こらないようにするために組織としてどういうふうに対策を取った方がいいのか、そこを抑えておくということがハラスメント防止だけでなく、組織・会社の発展につながっていくのです。被害者の声は組織を改善していくための重要な提案と認識してしっかりと耳を傾け、ハラスメントが起こらないような環境をつくっていくことは、組織全体の活性化につながると感じています。」

「先生のご担当される「カウンセリングとメンタルヘルス」の魅力と学習のポイントを教えてください。」

「大きな話になりますが、私たちは親から命を受けてこの世に人間として生まれて何を目標しているかということ、よりよく生きたいとか、幸せを目指しているんじゃないかな、と思うんですね。ですから、私は講座の最初に皆さんにとって幸せって何なんですか?という問いかけから始めています。幸せの形というのはどれが正しくて、どれが間違っているというのはない。絶対の答えはないと言われているんです。一番大事なのはその方ご自身がどう捉えて自分自身の生き方を自己決定できるか、それがとても重要なんです。」

ハラスメントを受けているというのは、望んでいないことを無理やり強要され、その自己決定権が一方的に奪われた状況に追いやられている状態と言えます。講座ではこのことを念頭に置いていううえで、ハラスメント問題に対応する相談員に必要なカウンセリングやメンタルヘルスの基礎知識と最新情報、コミュニケー

ション技法、面接時の注意点などについて実践的に学べるように心がけています。」



「先生は国際的な活動もされていらっしゃると思いますが、そういった見地から、ハラスメント防止コンサルタントにどのような役割を期待しますか。」

「私の専門は家族心理学なんですけど、カウンセリングを通じて目の前の家族をサポートしながら思い至ったのは、結局家族の問題というのはジェンダー不平等だとか人権問題だとか、そういったことの社会の縮図であるということです。」

社会をよくしないと家族の問題もよくできないと思国連の活動を始めたのですが、人権問題については欧米諸国に比べると日本は非常に遅れています。ハラスメントというのは人権問題ですので、そこに関わるというのは非常に重要な仕事だと思うんですね。専門的な知識を得て、資格をとり、そういった仕事をしようという人が増えてくれることはうれしく、心強く思っています。ある意味世の中を良くしていくためのお手伝いをしようとしてくださっている方々だと思います。」

言うまでもなく、ハラスメントに関する法令はどんどん厳しくなっていると思いますので、一旦資格を取ったからといってそれでOKではなくて、常に学び続ける姿勢を持つておくことが必要になります。毎年毎年知識を更新しながら、そして実際の案件があった時にどのようにしたら本当に良い解決ができるのか。これも勉強したり、現場で経験を積んだり、あるいはスーパービジョンを受けながらスキルアップをしていくということがとても重要になるかと思います。ですので、資格を取ったからOKではなくて、資格を取ってからがある意味本番が始まるという捉え方をしていますので、資格というのはまずスタートラインに立った、そしてその仕事が専門的にできるところに立ったというふうにご理解いただいて、一緒に勉強していけたり、スキルアップできる機会があると嬉しいなと思っています。」

厳選された労働法を学び、コンサルタントとしての総合力を身に付けて

原 昌登 氏

成蹊大学法学部 教授

担当テーマ: ハラスメントに関する労働法



「先生がハラスメント問題に関心をお持ちになったきっかけを教えてください。」

「2017年から2018年にかけて国の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」に参加したことがひとつです。「パワハラ対策は必須」という認識は共有されていたのですが、具体的にどうするかについては公労使のメンバーで多様な考え方があり、その背景にはいろんな紛争があるということに気づき、関心を持ちました。」

もう一つ、私たちの子どもが大きくなったときに、今よりもハラスメントが減っている社会を目指すことが自分たちの責務だと思い、やりがいを感じています。例えばセクハラも、30年前には今では考えられないような言動なども日常的にありました。しかし、今はかつてに比べれば状況は改善しつつあります。ハラスメントを少しでも減らして次の世代の人たちにバトンタッチするというのが、今の社会に生きる私たちの責務じゃないかな、と思い、さまざまな場でお話をさせていただいています。」

「先生のご担当される「ハラスメントに関する労働法」の魅力と学習のポイントを教えてください。」

「ハラスメントにはたくさんの労働関係の法律が関わっていますので、対策を進めていく上では労働法の知識が不可欠です。多岐にわたる労働法の中でも、養成講座では特にハラスメントとの関わりが深い部分を厳選したかたちで効率よく学べるのが大きなポイントです。ハラスメントに関するルールを表面的に知っているということにとどまらない、まさにコンサルタントとしての総合力を身に付けていただくための科目だと思います。」

法律では難しい表現が多く出てきます。基本的な用語はもちろん講義の中でしっかりお伝えしますが、用語の意味をきちんと



と理解していただくこと、そして自身の言葉に置き換えてみることで、この2つを意識することで身に付きやすくなると思います。」

このカリキュラムでは、紛争解決の仕組みなどもご紹介しますが、会社の中で解決できれば一番だと思いますが、場合によっては外部の紛争解決機関の力を借りることもあるかもしれません。身近で起こりうる問題だからこそ、養成講座で学ぶ知識は業種や分野を問わずプラスになります。」

「ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験」の受講・受験をすることはどのような意義がありますか。」

「最近、厚生労働省の『あかるい職場応援団』をはじめ様々なサイトや書籍が出ていますし、ハラスメントに関する情報は世の中にあふれていますので、個人でも知識を一定程度身につけることは不可能ではありません。ですが、この養成講座ではハラスメントに関する重要な知識を短期間で効率的に学ぶことができ、認定試験を通じて習得度を確認できます。つまり、コンサルタントとして認定を受けることは、基本的な知識をしっかりと理解できているという証になります。職場内にハラスメント防止コンサルタントが在籍していれば、この会社はハラスメント問題に意欲を持って取り組んでいるという認識につながります。職場内でハラスメント防止への意識がさらに高まるなど、従業員へのプラスの影響や好循環が期待できるのではないのでしょうか。」

「ハラスメント防止コンサルタントにどのような役割を期待しますか。」

「これだけ社会問題化しているにもかかわらず、ハラスメントに関して正確な知識を持つ人はまだそこまで多くないという印象があります。正確な知識を持つ人が増えれば、ハラスメントの防止・抑止につながることを期待できます。」

企業においてもハラスメント防止コンサルタントが得た知見を人事労務の分野での制度設計や運用に活かしていただけたら、なお素晴らしいと考えます。ハラスメント防止措置義務には相談体制の整備も掲げられていますが、専門的な知識を幅広く持つことで、相談相手にしっかりと向き合うことができます。また、相談に至らなくても、日常的な勤務の中でハラスメントにつながるような言動があったときに、そのことを明確に伝えることができるのも、知識があればこそだと思います。」

専門的な対応が求められる人事労務担当者には体系的な勉強は必須

新村 響子 氏

旬報法律事務所 弁護士

担当テーマ: 裁判例解説とハラスメント事案解決法



—先生のご担当される「裁判例解説とハラスメント事案解決法」の魅力と学習のポイントを教えてください。

「裁判例というのは取っつきにくいと思いますが、丸暗記しようとするのでは知識として身に付きませんので、それぞれのハラスメントではどういう具体的な事例があって、どのような判断になったか、という目線で学んでほしいと思っています。

裁判も時代とともに変化しています。ハラスメントに関する裁判は 1990 年代からありましたが、その当時と現在では法律も社会も変わっていますので、裁判所の言い回しも変わってきています。マタハラに関しても、最高裁の判決前と判決後では 180 度変わったと言ってもいいぐらい裁判所の対応が変わりました。最高裁判決を踏まえて、より企業に取組みを求めるような裁判例が次々と増えています。

最近ではカスタマーハラスメントに関する相談も多く、裁判も出始めています。厚生労働省では今まさに検討会が始まっていますし、東京都や北海道でも条例を制定する動きがありますので、法律がどう変わっていくかという点に関心を持っています。そのあたりの変遷や裁判例の見方などについても講義で解説していきます。」

—この養成講座で裁判例と事案解決法を学ぶことについて、おすすめポイントを教えてください。

「ハラスメントの裁判例について 4 時間もの長い時間、しっかりと体系的に話す講義はこの 21 世紀職業財団の養成講座以外にないのではないかと思います。一気に学べるということややっぱり人事の方や専門家にとっては学びやすいのではないかと思います。日本では、ハラスメントに限らず労働法についての教育が国として弱いと思っています。自らが学ぶ機会がありません

いので、そういう意味でも社会人の学びの一つとして、自己啓発のために受験・受講するのもおすすめです。」

—ハラスメント防止コンサルタントにどのような役割を期待しますか。

「弁護士が対応するのは裁判を起こす最終局面です。そうすると労使ともにお金も労力もかかるし、不幸だと思うんですね。ですから、ハラスメント防止コンサルタントには、そこに至る前、まずはハラスメントが起らないよう予防に努めていただき、もし起きてしまったときには、紛争や裁判になる前に企業に適切なアドバイスをして解決に導いていただくという役割があると思います。

企業の人事労務担当者にとっても、ハラスメント防止コンサルタントの認定を受けることは必要だと思っています。というのも、法律ではハラスメント防止そのものが企業の措置義務になっています。最初の対応者となる人事労務担当者や社会保険労務士には傾聴スキルから事後処理対応までの専門的な判断が求められる場面も出てくると思いますので、本来知識を持つのは必須だと思っていて、ちゃんと勉強することが必要だと思っていますね。」



※第 16 回ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験開催情報は下記 URL をご覧ください。

<https://www.jiwe.or.jp/harassment/consultant>



information 情報コーナー

「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について

経済産業省

経済産業省は、仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」を取り巻く諸課題への対応として、より幅広い企業が両立支援に取り組むことを促すため、企業経営における仕事と介護の両立支援が必要となる背景・意義や両立支援の進め方などをまとめた企業経営層向けのガイドラインを公表します。

① 検討の背景

超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向であり、2030 年時点では約 318 万人に上り、経済損失額は約 9 兆円と試算されています。

介護者本人への心身負担が発生していることに加え、経済全体で見ても、介護に起因した労働総量や生産性の減少による労働損失の影響は甚大であり、政府として、喫緊の対応が必要となっています。

従業員一人ひとりが抱える介護の問題は、本人のパフォーマンスの低下や介護離職などに繋がり、結果として、企業活動の継続にも大きなリスクを生じさせます。

企業が仕事と介護を両立できる環境を整備することは、従業員のキャリア継続だけでなく、経営面からは人的資本経営の実現や、人材不足に対するリスクマネジメントとして有効です。経済産業省では、昨年 11 月から「企業経営と介護両立支援に関する検討会」を開催し、「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を策定しました。

② 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」のポイント

仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。

本ガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています（下記図参照）。



詳細及び関連資料は経済産業省のホームページをご覧ください。
<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240326003/20240326003.html>

令和5年度「なでしこ銘柄」 「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」の選定について

経済産業省

経済産業省は、東京証券取引所と共同で女性活躍に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として合計27社選定しました。また、今回の選定から新たに、「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」が特に優れた上場企業を「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」として合計16社選定しました。



（「なでしこ銘柄」ロゴマーク）



（「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」ロゴマーク）

※詳細・選定企業等につきましては経済産業省ニュースリリースをご覧ください。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240321002/20240321002.html>

コンセプト

【予測困難な時代におけるダイバーシティ経営の重要性】

事業環境が急激に変化する予測困難な時代において、多様な人材がその能力を最大限発揮し企業価値創造につなげるダイバーシティ経営が多くの企業で実践されています。

このような潮流は、人的資本やサステナビリティを意識した経営の取組と、その情報公開への注目からも今後さらに強まっていくと予想されます。

実際に、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）では気候変動に関する報告基準を2023年に公開しており、今後、人的資本や人権に対する報告基準を策定予定と発表しています。

また、我が国においても、令和5年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正により、有価証券報告書における「女性管理職比率」「男女間賃金格差」「男性育児休業取得率」の公表が義務づけられました。

【「なでしこ銘柄」の取組み】

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することで、企業への投資を促進し、各社の取組みを加速化していくことを狙いとしています。経済産業省と東京証券取引所が共同で平成24年度より実施しており、「女性活躍度調査」への回答を通じて応募することができます。

上記の国際的な動向を踏まえ、令和4年度は、経営戦略と女性活躍を含む人材戦略の結びつきを重視するとともに、非財務情報開示を促進することを目指したリニューアルを行いました。

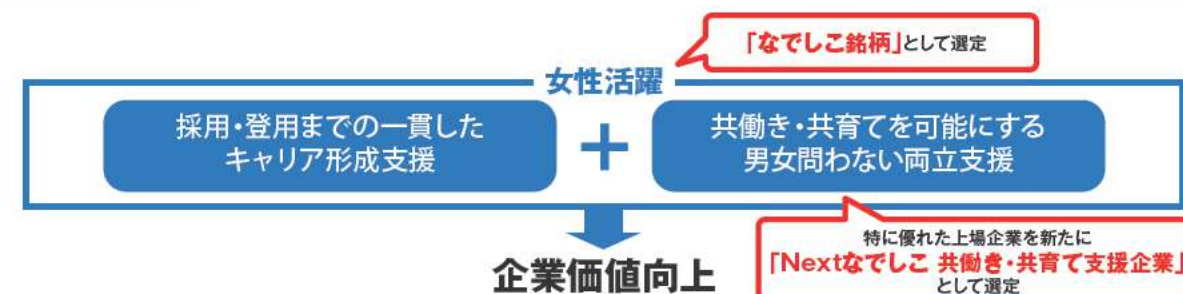
令和5年度は、上記コンセプトを引き継ぎつつ、「共働き・子育て支援（男女問わない両立支援）」に関する項目を拡充するとともに、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」を新たに選定しました。

「なでしこ銘柄」に選定された企業の株価や経営指標はポジティブな傾向を示しており、企業の女性活躍の取組みが一層進むことを期待いたします。

リニューアル内容

令和5年度の「なでしこ銘柄」は下記の点をリニューアルし、実施しました。

- 共働き・子育て支援（男女問わない両立支援）に関する項目を評価対象として拡充
 - ・企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが不可欠です。
 - ・特に企業の両立支援については、利用者が女性に偏るような制度となっている場合、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏り、女性活躍に結びつかないこともあります。そのため、男女問わずに希望する人が活用しやすい制度設計にすることが重要です。
 - ・そこで、今年度より「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」を「なでしこ銘柄」の評価対象として拡充しました。
- 「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」の選定
 - ・「共働き・子育て支援（男女問わない両立支援）」に関する取組みが特に優れた上場企業を、新たに「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」として選定しました。

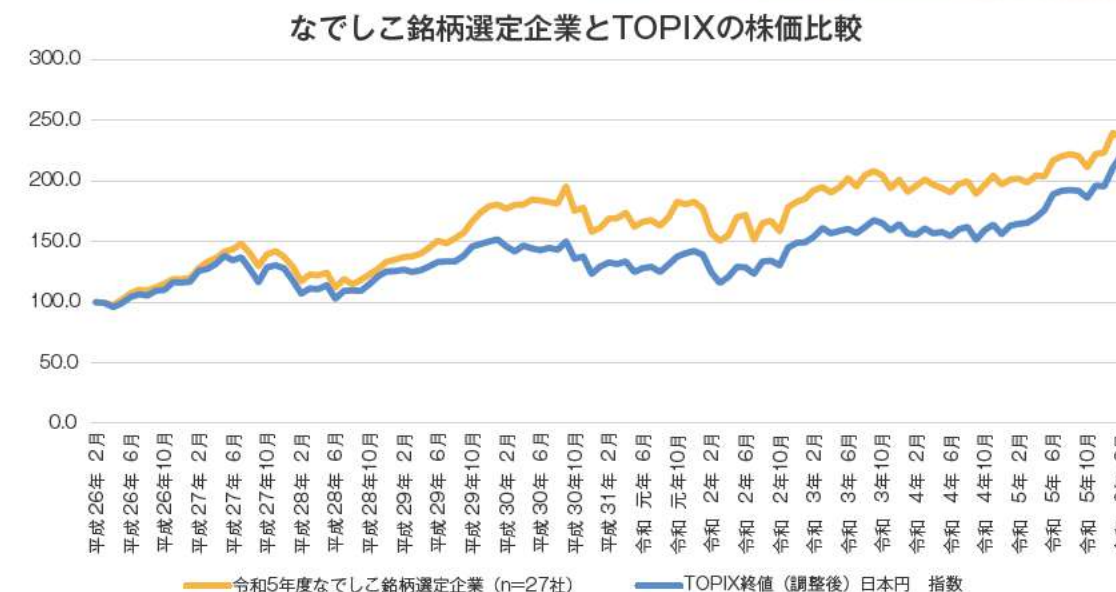


「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社の株価指数平均とTOPIXの比較を行いました。（※）

令和5年度「なでしこ銘柄」の選定企業27社について、株価指数を試算しました。データの範囲は平成26年2月から令和6年2月までの10年を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。平成25年2月の終値（調整後）を100としたときの推移をTOPIXと比較しています。

平成29年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方が株価指数が高い傾向がみられ、コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力がうかがえます。



（※）経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」の特徴

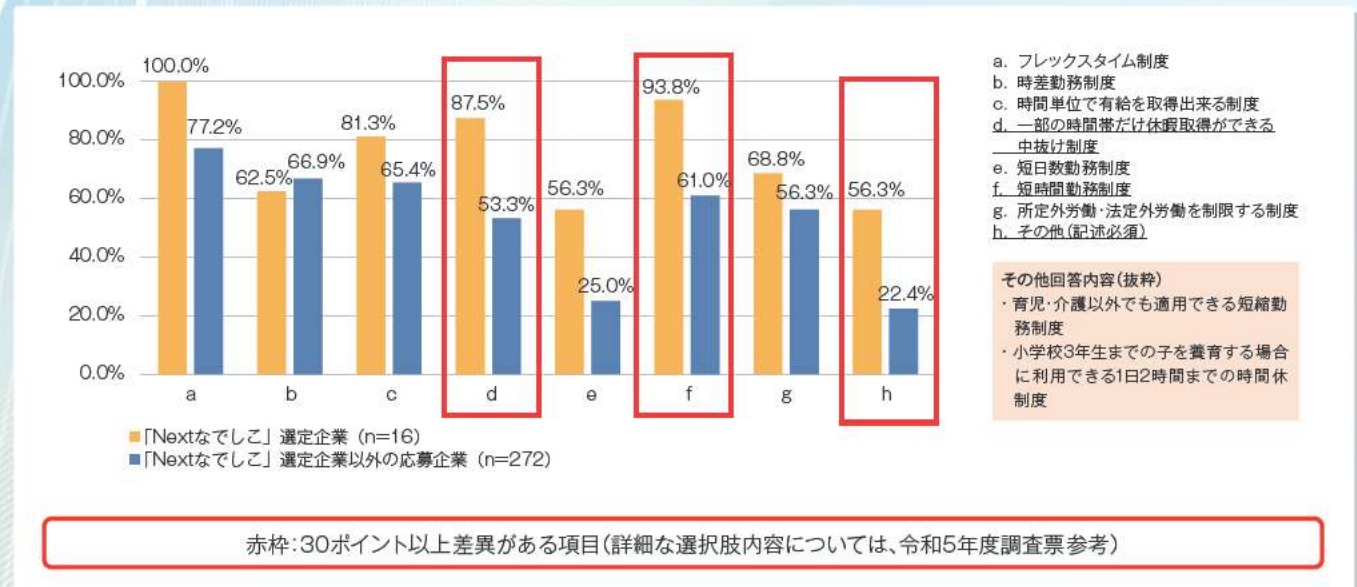
「女性活躍度調査」の回答項目の中でも、「共働き・子育て（両立支援）の推進状況」や「経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向けた取組み」等の、共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援が特に優れた企業を「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」として選定しました。

※なお、以下に抜粋する「経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向けた取組み」は設置されている制度や取組みを選択することとなっていますが、各制度・取組みが形骸化していないか等各社での運用に対するモニタリングも重要である点には留意。

（1）働く時間を選べる制度の導入割合

働く時間を選べる制度について、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」は「中抜け制度」や「理由問わずの短期間勤務制度」の実施がその他の回答企業より特に多くなっています。

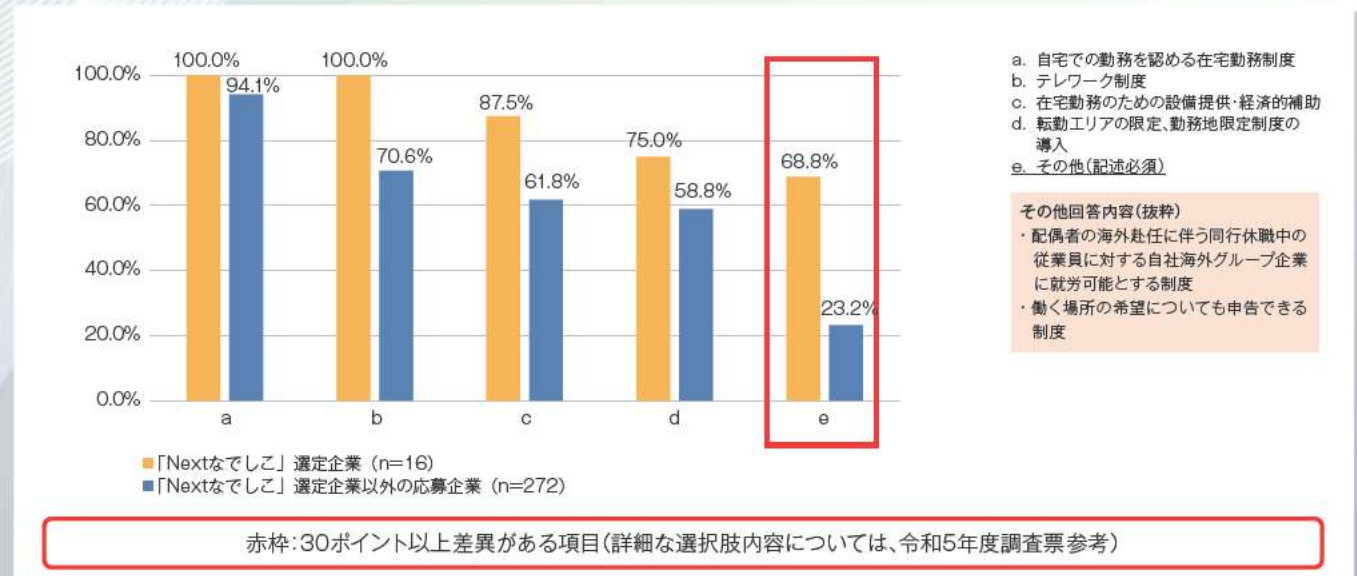
「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」は、一般的に実施されている働く時間を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組みを記載した企業が5割以上であり、独自の内容を含め、積極的な取組みが行われています。



（2）働く場所を選べる制度の導入割合

「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」は、一般的に実施されている働く場所を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組みを記載した企業が5割以上であり、独自の取組みを含め、積極的な取組みが行われています。

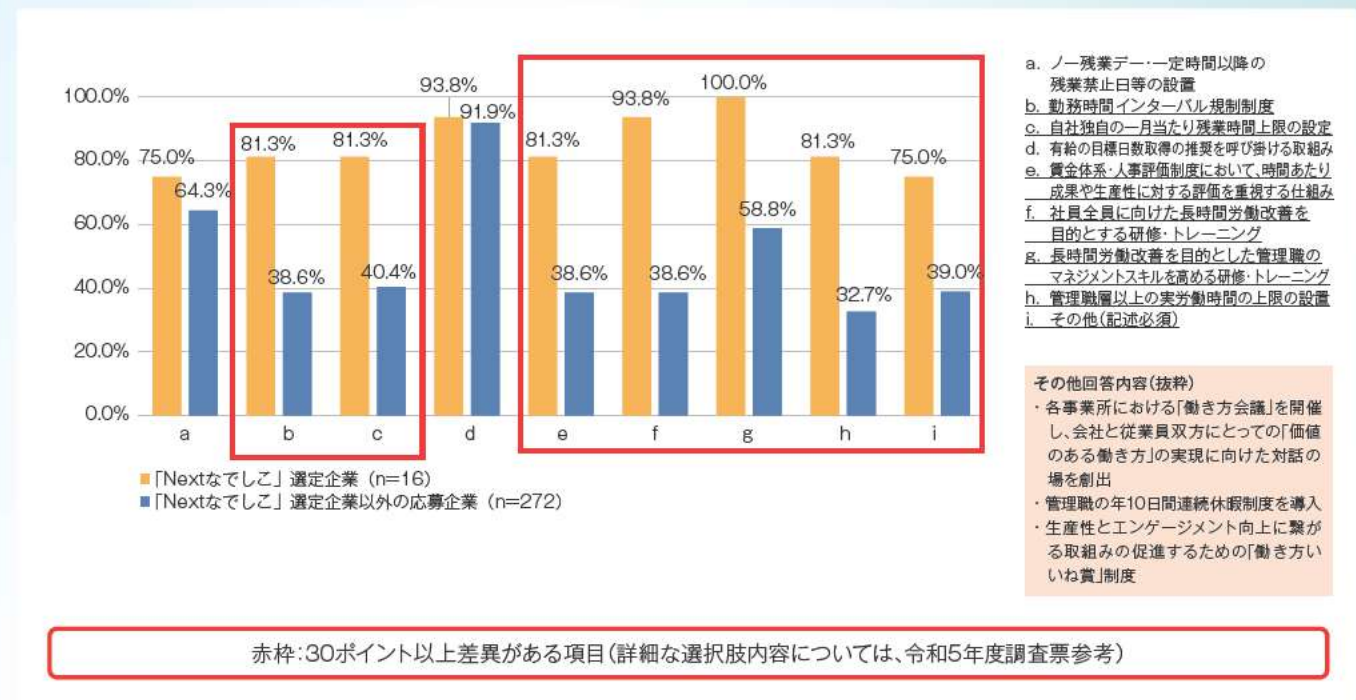
（1）および上記の内容より、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」は、経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向け、全ての従業員が働きやすい取組みの充実に工夫していることが分かります。



（3）働く時間を削減するための制度・取組みの実施割合

働く時間を削減するための制度・取組みに関して、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」においては、ノー残業デーや有休取得の目標設定に加えて、賃金体系・人事評価・全社向けの研修など先進的な取組みについて、その他の回答企業と比較して高い割合で実施しています。

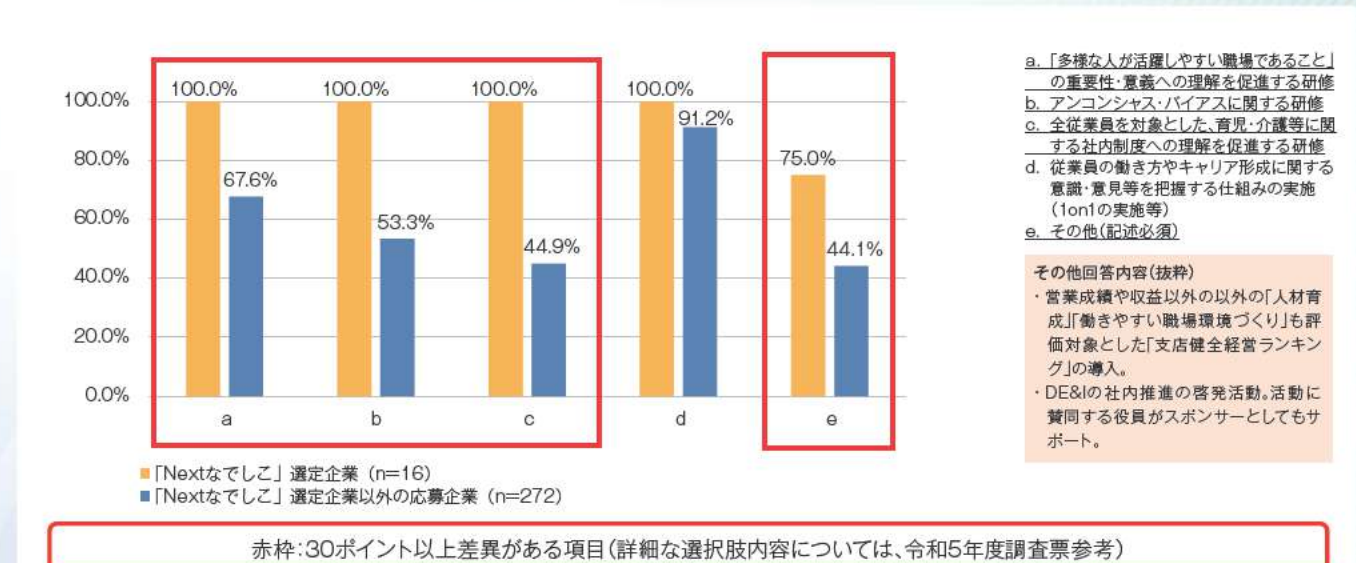
特に長時間労働の改善を目的とした管理職のマネジメント研修は、全ての「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」において実施されています。また、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」は「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組みを積極的に実施しています。



（4）意識改革・風土醸成に関する取組みの実施割合

働く時間を削減するための制度・取組みに関して、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」においては、ノー残業デーや有休取得の目標設定に加えて、賃金体系・人事評価・全社向けの研修など先進的な取組みについて、その他の回答企業と比較して高い割合で実施しています。

「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」は「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組みを積極的に実施しています。



令和5年度「なでしこ銘柄」レポート全文は経済産業省のホームページに掲載しています。
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r5nadeshikoreport.pdf>

企業スケッチ

株式会社きもと



株式会社きもと
代表取締役常務

山田資子氏

1996年入社。管理業務部、営業アシスタントを経て印刷業界およびセールスプロモーション営業に従事。その後、女性だけの営業チームを発足させた後、Web受注の立ち上げなど様々なワークフロー改革を牽引。2020年、取締役管理本部長として決算早期化や新基幹システムの導入を実現。2024年より代表取締役常務 Digital Twin 事業部長に就任(現職)。

従業員が自らの働き方を選択できる環境の整備により 自律分散型の組織を育む

共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援が特に優れた企業として「NEXTなでしこ 共働き・共育て支援企業」(経済産業省/東京証券取引所)に選定された株式会社きもと。その取り組みについて代表取締役常務の山田資子氏とワークフロー改革に携わってきた遠藤氏、岡本氏、土屋氏にお話を伺いました。

重要な決定には 従業員の7割以上の賛同が必要

—御社では、かなり早くから従業員一人ひとりにあった柔軟な働き方を推進されてきたとのことですが、何かきっかけがあったのでしょうか。

山田氏：元々は、この3月まで代表を務めておりました現・会長の本本の発案です。日本において少子高齢化が進み、人材の確保がますます難しくなってくるのが想定される中で、100年継続企業を目指す当社としてはより柔軟な働き方へ見直す必要があると考え進めてきました。具体的には、2009年にワークフロー改革プロジェクトを立ち上げ、まずは新宿にあったオフィスビルの3フロアのうち、一部のスペースをフリーアドレスとして活用するところから始めました。

—トップダウンにより、早期改革が実現できたのですね。

山田氏：ただし、当社には重要な決定の際に全従業員の7割以上の賛同を得なければならないというマニフェストがあります。ですから、トップがやるぞと言っても、従業員の賛同と協力が得

られなければ実行できません。じつは、この働き方改革の第一歩でもあったフリーアドレスも、最初は多くの賛同が得られずに一度は流れてしまって、すぐにスタートを切ることができませんでした。そういう意味では一気に変わったのではなく、全員の理解を得ながら段階を経て徐々に改革を進めていきました。当時は私も一般社員で、自分の机がなくなるなんて絶対に仕事ができなと思っていましたが、今となっては昔には戻れないですね。

—かなりオープンに決定がなされているのですね。そのぶん、
取り組みへの理解と協力が重要になってくると思いますが。

山田氏：主力製品を扱う工場が三重にあり、周辺の担い手の確保が難しくなった田畑を利用した米づくりなどを地域貢献事業として行っていますが、それも従業員に投票を行って決めました。人事制度等を見直す際も必ず従業員の投票で決めています。また、取締役会においては、誰か一人でも反対する人がいたら決議は通りません。やはり反対がいる中で進めてもうまいかないだらうというところで、繰り返し議論を重ねて全員の賛同を得てから実行に移します。人事異動や部長等の役職への登用といったこともすべて本人と相談して、本人の納得の上で異動したり、新しい業務を担っていただきます。

—異動を希望しない場合、従業員のほうから断ることもあるのですか。

山田氏：本人が辞退することも当然あります。ただ、どんな仕事であっても会社にとってなくてはならないんだということを理解していただき、「あなたの力を貸してもらいたい」とお願いして、本人納得の上で異動してもらうようにしています。現在、IPプロジェクトのマネージャーを務めている遠藤も、それまで20年以上研究開発業務に携わってきたメンバーです。

遠藤氏：私の場合、1年前に突然「IPプロジェクトのマネージャーをやってもらえませんか」と打診されました。研究開発の期間が長かったこともあり、新しいことをやりたいタイミングでもあったのですが、私に何ができるのだろうか、などと考えていた時期にちょうどオファーをいただいたので、やってみようかなと思わせてくれる原動力にもなりました。会社もできるだろうと考えてチャンスくれたと思うので、そういう意味で当社は面白い経験ができる会社だと思います。

—経験したことがない仕事へのオファーというのは、御社ではよくあるのですか。

山田氏：そうですね。今のような柔軟な働き方を実現するために、定期的なジョブローテーションを改革当初から行ってきました。管理部門から技術部門への異動もあります。技術系大学の出身でなくても任せられる仕事はたくさんあります。3年以上同じ仕事をしている従業員には「次の仕事にチャレンジしてみませんか」と打診して、今日は経理の仕事、明日は広報、その翌日は稲刈りの手伝い、といったように、多岐にわたる業務を担える人材を育成するためにジョブローテーションを繰り返して行っています。様々な業務をマルチに担える人がいるので、短時間勤務や急な休みが発生しても対応できる環境が整ってきました。まわりの人も業務を遂行できるスキルを持っているので、一人が抜けたから困ってしまうということにはなりません。お互いにカバーし合えるというかたちで、うまく回っています。

独自のアプリで日々の業務を共有し、 全方向でお互いを支え合える仕組みに

—本店を新宿から埼玉に移したのは2013年ですね。

山田氏：当時、3フロアを借りていたのですが、そのビルから同じ新宿の1フロアのオフィスに引っ越ししました。その際に本店を埼玉に移転しましたが、新宿ではメインオフィスとして約60人が勤務していました。そんな中で2020年にコロナの流行が拡大し、ビル内のどこかでコロナが発生するとビル全体が閉鎖となって、日常的にオフィスを使えなくなっていました。当社は以前から進めていたワークフロー改革のおかげで、ほぼ全員が在宅勤務ができる環境にあったので、新宿オフィスを閉めることにしました。

—現在もリモートワークを活用されているとのことですが、リモートワークでは部下のマネジメントや評価制度について難しさを感じるという話も聞きます。御社ではどのようにされていますか。

山田氏：じつは当社には評価制度がありません。以前は評価制度のために幹部がものすごい時間と精神を使って評価を行っていましたが、今は人事研修の結果であったり、誰が頑張ったののくらい売り上げたか等の様々な評価を多方向から行っています。また、時間をかけなくてもお互いに評価し合える仕組みとして日報アプリを独自に開発しました。

当社は全員が同じ場所に集まって働くわけではないので、アプリを通してお互いの日々の業務を共有しています。アプリには日々の業務だけでなく、得られた気づき、あるいはちょっと困っている点、嬉しかった点など、何でも書き込めるようにしています。書き込みは誰でも見ることができますし、リアクションを返すこともできます。グローバルオフィスも含めて、全従業員が利用していますので、上司に限らず業務に関連している人たちからもサポートしてもらえたり、全方向でお互いを支え合える仕組みになっているのが、このアプリの特徴です。

私は必ず毎朝、前日の従業員の日報を見るようにして、気持ちの変化を感じた従業員には1on1ミーティングを実施するなど、コミュニケーションを取ったり、上長であるマネージャーに「声をかけてみて」と伝えるようにしています。

遠藤氏：私もマネージャーとして部下の日報には目を通しています。滞りなく仕事ができているかどうかを把握できますし、気になればすぐに電話したり、オンラインミーティングは雑談ぐらいの感覚で気軽にやっています。また、バーチャルオフィスも活用しているので、バーチャル上で仕事している人にアバターを近づけて話しかけたりして、様々なツールを使ってコミュニケーションが取れる体制になっています。

—評価制度はないとのことですが、個別のミッションや目標等は何らかのかたちで示されているのでしょうか。

山田氏：各個人のミッションは決めていて、進捗管理などはそれぞれのリーダーが行っておりますが、私たち代表3人が全員と面談を行うことで、風通しの良いコミュニケーションを図っております。



在宅勤務状況を含め、在席場所を共有

個人管理の書類をなくして 場所を選ばずに業務ができる体制へ

―御社では工場の働き方改革も進められてきたとのことですが。

岡本氏：私は三重工場を拠点にしていますが、改革の当初は工場でも、働き方を変えていくことに対してハードルが高いと感じてしまっているところがありましたので、どうしていけばいいかと迷いながら進めていった感じですね。試行錯誤を重ねる中でみんなの気持ちが一つになって進めていくことができたと思います。

工場にも製造現場だけでなく間接業務を行っているメンバーが多数在籍していますので、リモートワークも可能なはずですが、個人で抱えてしまっている書類の山をどうやって共有財産にしていくかというところから改革を始めていきました。個人持ちになりがちな紙の書類をなくすために、まずはIT環境を整備してデータで共有できるようにしていきました。



三重工場内オフィスの改革前(上)と改革後(下)

それから、当社独自のユニークな仕組みだと思いますが、「ノーエクセル」という活動も行いました。業務が属人化しやすいファイル管理にせず、ツール化してみんなでデータを共有できる仕組みに変えていこうという取り組みです。ツール化によって場所を選ばずに業務ができるようになれば、在宅での仕事も可能になります。

―工場勤務者のリモートワークを進める上で、課題はありましたでしょうか。

岡本氏：拠点に紐付く仕事はどうしても出てくるので、リモートワークだけでは難しい面もあります。例えば工場での荷物の受け取り等があるのですが、必要に応じて製造部門に担っていただく等、仕事の組み分けを行いました。そういった部分では、製造部門の協力もあった上で働き方改革が進められたところもあります。三重工場周辺では、先ほどの米づくりのほかにダリア園も運営しています。そういった活動は間接業務のメンバーも携わり、みんなで一緒に園づくりを行っています。

山田氏：やはり、自分の普段している仕事ばかりではなくて、お互いに助け合ってやっていくことが大事で、工場でもいろいろな

働き方が実現できるようになりました。リモートを活用して工場と東京をオンラインでつないで打ち合わせ、というのも日常的に行っています。



現場にはいない従業員も作業現場をチェックできる体制に

ジョブローテーションにより 柔軟に対応できる組織を構築

―2021年から新たに3カ月フレックス制度を導入されたのですね。

山田氏：当社はコアタイムのないスーパーフレックスを導入しています。これまでは総労働時間の中で各自が調整して働くことのできる期間を1カ月としていましたが、その期間を3カ月に拡大し、より柔軟に仕事の調整ができるようにしました。各部で繁忙期がありますが、その時期はどうしてもオーバーワークになりがちなので、この3カ月フレックス制度を利用して調整してもらったり、業務が落ち着いたら休みを取ってもらうなど、バランスを取って働いてもらうようにしています。

土屋氏：私は管理本部で働いているのですが、株主総会の時期などの忙しい時期には業務が集中します。ですが、どうしても休まなければならない時はスケジュールを調整しやすいですし、困った時はメンバーにチャットやいろいろなアイテムを使ってすぐ連絡を取り合っています。

山田氏：グローバルオフィス等で働く海外従事者もフレックス制度を活用しています。時差があるので、取締役会は朝8時半から始まりますし、アメリカのメンバーとの議題を先にやるとか、その時々でどちらかが対応して、代わりにその他の時間で休みを取る、という感じで各自が働き方を調整しています。

―男性の育休取得についてはどのような状況でしょうか。

遠藤氏：昨年、男性の育休取得率は60%を超えました。取得期間は1カ月～1.5カ月くらいであれば普通に取っていますし、半年ほど取得した人もいます。ですから、男性が育休を取得することに、本人もまわりもそれほど抵抗を感じていないと思います。

山田氏：私の部署で昨年昇格した男性は子育てをしながら働いているので、夕方5時6時頃になると「夕飯を作るので抜けます」と、そんな感じの働き方です。マネージャーやスーパーバイザーなどの幹部の男性も半数以上が日々食事を作っていると聞いています。育休に限らず、長期休暇の推進にも取り組んでいて、まずは幹部が進んで連休を取るようにしています。これまで取り組んできたジョブローテーションでの業務の経験を活かして柔軟な対応を可能にしたことも、誰もが休暇を申請しやすい雰囲気になっている理由のひとつだと思います。

上から言われることをだけをやるのではなく、 自ら動くという意識が形成された

―意識醸成に向けた研修などは実施されているのでしょうか。

山田氏：お互いに助け合っていこうという感覚を持ってもらうことを狙いとした研修など、独自の研修を行っています。最近では、100年継続のためには何が必要かといったようなテーマも取り入れています。研修を通して改めて自分たちのワークフロー改革の振り返りも行いました。

他に幹部育成のための候補者向けの研修や、幹部対象の研修も行っています。次世代経営者育成研修には私も参加したことがあるのですが、チームに分かれて課題に取り組み、その結果を発表するというもので、優勝して世界一周に行かせていただいたこともあります。ここ最近はコロナもあったりして、世界一周というのはできていませんが、広い視野を持つという意味では海外での経験も研修の一部だと考えています。

―より柔軟な働き方に向けて、現在検討されていることなどがあれば、お聞かせください。

山田氏：今、私たちが目指していて、実行できていないのが週休3日制の導入です。増えた休日の時間を豊かに使ってもらって、みんなでもっとハッピーになりたいと思っています。給料は今のまま変わらずに、働く時間だけを週1日分減らすということは、業務の効率を上げる必要があります。そういう意味でも、ワークフロー改革をさらに進めて、早く実現させたいと考えています。

最近ではコロナが緩和されてきましたので、対面の機会もなるべく増やすようにしています。仕事はオンラインでもできるので、対面ではみんなで楽しく食べて飲むイベントなどを考えています。

―この15年間の従業員のみなさんの働き方に対する意識の変化についてはいかがでしょうか。

土屋氏：だいぶ変わってきたと思います。今までは与えられたこと、言われたことしかないという感じでしたが、仕事をする上でも自分たちで考えて自分たちで工夫することを意識するようになりました。苦労はありますが、楽しいこともあったり、それをみんなと分かち合ったりできるので、人とのつながりがすごく感じられるようにもなりました。部署も関係なく仕事をすることも増えたので、部門を超えて知り合いが増えて、部門の壁も感じることはありません。みんなが助けてくれるありがたさも実感しています。

山田氏：私たちがこの仕組みを実現できているのは、自律分散型組織を目指してきたからだだと思います。上から言われることだけをやるのではなくて、自分たちで自ら動くという意識が形成されたことが今につながっていると思います。約15年間、取り組み続けて、やっと今の働き方になりました。その経緯については本も出しましたが、製造業でも共働き・共育てができるようになるということを伝えて、働き方改革のお役に立てたらと思っています。

―どうもありがとうございました。

KIMOTO

創 業 : 1949年4月11日
資 本 金 : 32億74百万円
本社所在地 : 埼玉県さいたま市中央区鈴谷4丁目6番35号
事業所数 : 3箇所
事業内容 : ・コンピュータ出力用、設計用、印刷用、サイン・グラフィックス用等各種フィルムならびに用紙の製造および販売
・電子・電気機器用、プリント回路用、光学機器用、情報記録用、環境測定用等各種フィルムの製造および販売
・航空写真および諸種図面の撮影ならびに複製に関する事業
・測量、デジタル写真測量、地図編纂、地図印刷
・コンピュータ情報処理サービスならびにソフトウェアの開発および販売
・農産物の生産、加工および販売。酒類の販売
・コンサルティング業務、出版業
従業員数 : 正社員383名(男性278名、女性105名)
平均年齢 : 正社員46歳2カ月(男性46歳8カ月、女性44歳8カ月)
平均勤続年数 : 正社員23年6カ月(男性24年、女性22年)

※2024年3月31日現在



事案の概要

1 請求内容の概要

本件は歯科医師であるXが、自身が勤務する歯科医院（以下「本件歯科医院」という。）の前院長兼本件歯科医院を経営する医療法人社団Y1の前理事長であるY2から妊娠等を理由とするハラスメントを受けたと主張して、Y1に対しては、医療法46条の6の4、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条に基づき、Y2に対しては民法709条に基づき損害賠償を求めるとともに、Y1がハラスメントの再発防止等の措置を講じていないことが安全配慮義務違反に当たり、令和4年5月14日以降の不就業はY1の責めに帰すべきものであるとして、Y1に対し未払賃金等の支払を求めた事案である。

2 事案の経緯

Xは、令和元年5月1日、Y1との間で労働契約を締結し、本件歯科医院で歯科医師として稼働していた。Xは、令和2年9月18日、妊娠したことをY2に対して報告するとともに、妊娠悪阻の



弁護士
中野 博和
(なかの ひろかず)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。中央大学法学部法律学科卒業。
中央大学法科大学院修了。
東京弁護士会労働法制特別委員会委員。日本労働法学会会員。
主な著書として、『実務Q&Aシリーズ 退職・再雇用・定年延長』（労務行政研究所）、『判例解釈でひもとく働き方改革関連法と企業対応策』（清文社）、『労働契約法のしくみと企業対応Q&A』（ぎょうせい）、『新労働事件実務マニュアル（第6版）』（ぎょうせい）、『新労働法実務相談（第3版）』（労務行政研究所）、『労災の法律相談（改訂版）』（青林書院）、のほか『労政時報』等の専門誌への寄稿多数。

ため休職したい旨を申し出た。Xは、同月19日から同年10月31日まで休職した（ただし、同年9月30日は除く。）。Xは、同年11月1日から復職したが、神経性胃炎等により、令和3年1月22日から同年3月29日まで休職し、同月30日から産前休業に入った。Xは、同年5月14日に出産して産後休業に入り、同年7月10日から育児休業に入った。なお、Xは、Y2から、令和2年9月18日から令和3年1月19日にかけて、妊娠等を理由とするハラスメント（合計72件）を受けた旨主張している。

Xは、令和4年5月14日から労務提供の意思がある旨をY1に伝えたが、Y1に安全配慮義務違反があることを理由に、同日以降も労務を提供していない。

Y2は、令和5年5月1日、本件歯科医院の院長及びY1の理事長を辞任し、後任として、Y2の長女であるAが本件歯科医院の院長及びY1の理事長に就任した。

3 原審（東京地判令和5年3月15日、労働判例1303号53頁）の判断

原審は、Xが主張していたY2のハラスメント行為合計72件のうち、次の4件についてのみ不法行為の成立を認めた。ただし、逸失利益や慰謝料の請求については認めず、令和4年5月14日以降の賃金請求のみを認めた。

①令和2年11月30日、診療予定表に入力されていたXの診療予定時間を90分から120分に延ばした。
不法行為が成立する理由：カルテの記載や次回の診療内容

の予定のみからでは、直ちに、診療予定時間がどの程度かわかるものではないことからすれば、業務上の必要性があったとも認められない。

②令和2年12月4日、診療予定表に入力されていたXの診療予定時間を60分から90分に独断で延ばした。

不法行為が成立する理由：カルテの記載や次回の診療内容の予定のみからでは、直ちに、診療予定時間がどの程度かわかるものではないことからすれば、業務上の必要性があったとも認められない。

③令和2年12月5日、診療予定表に入力されていたXの診療予定時間を独断で延ばし、診療予約を入りにくくした。

不法行為が成立する理由：カルテの記載や次回の診療内容の予定のみからでは、直ちに、診療予定時間がどの程度かわかるものではないことからすれば、業務上の必要性があったとも認められない。

④令和2年12月14日、Xの診療予定枠にXが担当できない矯正の患者を入力した。

不法行為が成立する理由：歯科医師にどの患者を割り当てるかについては、原則として、使用者の裁量的判断に委ねられており、権利の濫用にあたらぬ限り不法行為は成立しないが、Xが本来担当していない矯正の患者を予約に入れる業務上の必要性があったとは認められないので、権利の濫用にあたる。

裁判所の判断

1 不法行為の成否について

本判決においては、原審で認められた4件の行為に不法行為が成立するという判断を維持した上で、以下の行為にも不法行為が成立するものと判断した。

Y2は、令和3年1月16日、従業員に対し、「もうさ、ここにいられないよね悪いけど」、「全然お金取らなかつたりとか」、「で、治らない」、「でも再製になったら先生のところに行くから、悪いけど、請求されるよ」、「あんなの割れないって」、「みんなにさあ、みんなに攻撃してるじゃん」、「だってお父さんだって、向こうの親だって来

ないじゃん」、「いいんじゃない。向こうだって来たくないと思うよ」、「だいたい旦那帰ってくるのって話」、「報告しなくちゃいけないことを、やめろって、止められ、止める方がよっぽど罪になると思うんだけど」、「Bさんが報告して、なんで報告したんですかって言ったあんたの方が問題だって」、「それ言っちゃダメでしょ」、「もう懲戒だよ、その段階で」、「なんかさあ、家にお金がないじゃない」、「育ちが悪いし、なんかお金があるような御大家のお嬢さんではない」、「なんかほんとうにさお金がない家だよ」、「なんかこの人貧しいのとか思っちゃった」などと述べた（以下「本件行為」という。）。

本件行為について不法行為が成立すると判断した理由について、本判決では、「Y2 は、本件歯科医院の控室において歯科衛生士 2 名と休憩中に同人らと雑談を交わす中で、X のする診療内容や職場における同人の態度について言及するにとどまらず、歯科衛生士 2 名と一緒に、X の態度が懲戒に値するとか、子供を産んでも実家や義理の両親の協力は得られないのではないとか、暇だからパソコンに向かって何かを調べているのは、マタハラを理由に訴訟を提起しようとしているからではないとか、果ては、X の育ちが悪い、家にお金がないなどと、X を揶揄する会話に及んでいることが認められる。これらの会話は、元々 X が耳にすることを前提としたものではないが、院長（理事長）としての Y2 の地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒に前記のような X を揶揄する会話に興じることは、客観的にみて、それ自体が X の就業環境を害する行為に当たることは否定し難い。したがって、この点について不法行為の成立を認めるのが相当である。」とされている。なお、原審では、「主として、X にかかる個別具体的な事実を摘示し、これにより X の社会的評価を低下させるようなものであったとはいえない。また、X 不在の、控室内における会話を、X が秘密録音したことによって、X の知るところとなったにすぎないのであって、不法行為は成立しない。」として、不法行為の成立を否定していた。

また、本件行為については、X が、話者に対して同意の有無を確認せず、秘密裏に会話を録音したため、当該録音の証拠能力も問題となっていたところ、この点に関し、本判決では、「従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまではいえないことから、違法収集証拠であることを理由に同証拠の排除を求める Y1 らの申立て自体は理由があるとはいえない。」と判断し、録音の証拠能力を肯定している。

2 損害について

本判決では、逸失利益については、これを認めなかった原審の判断を維持しつつも、精神的損害については、「違法性が認められる Y2 の言動のうち、特に本件行為は、Y2 が歯科衛生士 2 名と一緒に直接 X を揶揄する会話に及んでいると

いう意味で、上記不法行為による精神的な損害を考える上で最たるものと考えられるが、本来的には X 不在の状況で、かつ、同調する限られたメンバーの中で行われたものであることや、…… X 自身の態度や対応に起因する面もあるといった事情を総合考慮すると、上記各不法行為により X の被った精神的苦痛を慰謝するための慰謝料としては 20 万円を認めるのが相当である。」として、慰謝料 20 万円の限度で請求を認めた。また、弁護士費用については、「本件と相当因果関係のある弁護士費用相当額の損害としては 2 万円を認めるのが相当である。」として、2 万円の限度で請求を認めた。

3 賃金請求について

本判決では、Y2 は、令和 5 年 5 月 1 日に、Y1 の理事長を辞任し、同日、A が同理事長に就任したことにより、Y2 が X と院長（理事長）として接する場面は解消されるとともに、一連の経過も踏まえて A が院長（理事長）として措置を講じていくことになること、及び本件歯科医院自体は、元々女性が多い職場であり、X 妊娠当初の Y2 の対応等をみても、Y1 らにおいて必ずしも妊娠、出産に係る女性労働者の母性の尊重及び均等取扱いの必要性についての無理解や妊娠、出産等を原因とするハラスメントの素地があったものとは考えにくく、最終的に X の就業環境の悪化に至る結果となったことについては、X 側の受け止めに起因するところもあることがうかがわれることなどから、「Y1 からは、現時点で特段の従業員に対する研修等の企画は提示されていないものの、上記対応により、一応の必要な安全配慮義務は果たされたものと認められるというべきである。したがって、令和 5 年 5 月分の賃金については、上記理事長の交代から相当期間が経過した 15 日までの分に限り理由があるものというべきである。」と判断した。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考



1 事業主の措置義務及びマタニティハラスメントについて

事業主は、その雇用する女性労働者の妊娠、出産等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならず（雇用機会均等法 9 条 3 項）、また職場における妊娠、出産等（同法 11 条 1 項及び 2 項所定の事由）に関する言動により、雇用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、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ずるべき義務を負う（雇用機会均等法 11 条の 3 第 1 項）。この雇用管理上必要な措置の具体的な内容について、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号／最終改正令和 2 年 6 月 1 日、以下「マタハラ指針」という。）において、①職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する事業主の方針等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職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置などと定められている。

また、マタハラ指針では、マタニティハラスメントについて、①その雇用する女性労働者の労働基準法 65 条 1 項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は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その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の 2 つの類型があるものと整理している（なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しないものとされている。）。

2 本判決の意義

本判決は、①本件行為について、X が耳にすることを前提としていないにもかかわらず、X の就業環境を害する行為であるとして不法行為の成立を認めたこと、②本件行為の存在についての証拠としての録音につき、証拠能力を認めたこと、及び③Y1 の理事長及び本件歯科医院の院長が Y2 から A に交代したことをもって一応の必要な安全配慮義務が果たされたものと認めたことについて意義がある。

まず、①については、Y1 の理事長兼本件歯科医院の院長という立場にある Y2 が、他の従業員と一緒に X を揶揄することで、客観的には X の就業環境を害することとなるとしたものである。このような考え方は、本件のように妊娠、出産等に関する場合だけではなく、パワーハラスメントなどについても妥当しうるものと考えられる。

次に、②については、本件における録音は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、相当な証拠収集方法であるとはいえないとしているにもかかわらず、著しく反社会的な手段により収集されたものではないことを理由として証拠能力を肯定していることからすると、単に、話者に確認をせずに秘密裏に録音をしたにとどまる場合には、基本的に証拠能力が認められるものと考えらるべきであろう。ただし、当然ながら、このような秘密録音については、話者のプライバシーを侵害するとして、不法行為が成立する可能性は十分に考えられる。

③については、特段の従業員に対する研修等の企画は提示されていないにもかかわらず、Y1 の安全配慮義務を果たしたことを認めており、これにより、Y1 の理事長及び本件歯科医院の院長が Y2 から A に交代した日以後の X の不就業については Y1 の責めに帰すべき事由がないことになり、同日以後の賃金請求は棄却されている。このことからすると、マタニティハラスメントに限らず、パワーハラスメントにおける場合も含めて、ハラスメント行為がなされた場合に速やかに行行為者を配転させる等の対応をすることは、被害者の心身等の安全への配慮という観点はもちろん、賃金支払義務という観点からも、重要であるといえよう。

オーダーメイド研修

男性育児休業取得促進に向けた「仕事と育児の両立支援セミナー」のご紹介

～男性の育児休業取得、進んでいますか?～

- 2023年3月期より、「男性育児休業取得率」は、「女性管理職比率」、「男女間賃金格差」とともに有価証券報告書への記載が義務づけられ、企業・団体で男性育児休業取得促進に向けての取組みが行われています。
- 「男性育児休業取得率」は男性の育児参加に対し、企業側の理解があるか、育児休業を取得しやすい職場環境であるかをうかがい知ることのできる数値です。また、男性の育児参加が女性活躍を推進する側面もあり、多様性の進展度をはかる指標ともいえます。財団へのオーダーメイド研修のご依頼も男性育児休業取得を目的とした「仕事と育児の両立支援セミナー」が増えています。一例を紹介します。

研修タイトル	仕事と育児の両立支援セミナー「育児は仕事の役に立つ」
対象者	全社員、メインターゲットは子育て中の社員(とくに男性)、およびプレパパ・プレママ、周囲で支える方、上司など受講を希望する方
ねらい	育児との両立がキャリア形成上や組織にとってマイナスではなく、全社員が両立の意義や男性の育児参加の効果を理解し、自分らしくいきいきと働くことができる職場環境を目指す意識を持つ
-子育て世代の社員	仕事へのモチベーションを維持しながら育児との両立を実現するためのマインドセット
-職場において	お互いの風土、および誰もが働きやすい環境を整備するための改善意識の醸成

カリキュラム例:

内 容	
1. 男性の育休を取り巻く環境	育休取得率の推移、男性が育休をとれない理由、パタニティハラスメント、育児・介護休業法改正について
2. 育児で高まる仕事力	男性の育児参加意識の変化、政府や企業が男性の育児を推進する理由
3. 女性活躍推進	女性活躍推進の鍵となる「男性の意識改革」、好意的差別の影響
4. 両立の鍵はタイムマネジメント	ワーキング・マザー&ファザーに学ぶ仕事術、育児中の部下への声掛けなどマネジメント
5. 働き方の習慣を変えよう	習慣化がうまくいくポイント、コロナ禍で変わった働き方

男性育休取得の促進には、男性社員のみならず、上司や周囲の方々が男性育児休業の効果を理解し、両立を支援できる職場環境づくりが必要です。両立支援施策として、セミナーをお役立てください。

※詳細・お申込み

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



公開セミナー

キャンパス編

ハラスメント相談担当者セミナー

開催日 2024年8月7日(水) 13:30 ~ 17:00

開催形式 オンライン(zoom)

大学や短大等のキャンパスで発生するハラスメント事案に特化した相談担当者向けプログラムです。

21世紀職業財団では、2019年に「キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック」を発行し、大学・短大などで発生するハラスメントの防止に向けた研修プログラムなどもご提供してきておりますが、残念ながら依然としてキャンパスにおけるハラスメント問題は発生し続けています。

ハラスメントを受けた被害者や、そのような事象を見たり聞いたりした人が勇気をもって上げた声をしっかりと受け止めて、現場で起きていることを把握することが大切であり、各学校に設置されているハラスメント相談窓口の役割は非常に重要です。

一般的な企業等とは異なる、キャンパス特有の組織風土に基づく課題について取り上げ、また、参加者同士の情報交換の時間も設けますので、キャンパスのハラスメント相談担当者のさらなるスキルアップとモチベーションアップにつなげていただく機会として、ぜひともお役立てください。

◆このセミナーの特徴

- 高度に専門化され、相互干渉しにくい大学・短大等キャンパス特有の課題を掘り下げます
- オンライン上で3人のグループに分かれ、ロールプレイを体験しながら学んでいただきます。演習はすべてキャンパス事例で実施します
- プログラムの最初と最後に、参加者同士の情報交換の時間を設けます

※ハラスメント相談担当者向けのプログラムです。学校としての防止対策に関する内容は含みません。

◆主なプログラム

- キャンパスにおけるハラスメント
人間関係の特殊性、閉鎖的な環境、行為者からのファイトバック など
- 相談対応の心構えとポイント
セクハラ被害者の心理 など
- ロールプレイ&振り返り
セクハラ・アカハラの相談対応、行為者へのヒアリング



※詳細・お申込み

<https://www.jiwe.or.jp/seminar/open/harassment-campus-ol>



編集後記

今号から本誌「ダイバーシティ21」のデザインをリニューアルいたしました、いかがでしたでしょうか。

育児介護休業法の改正や次世代育成支援対策推進法の延長等が決定し、柔軟な働き方への支援がますます求められています。本誌でも最新情報を盛り込みながら、よりよい誌面づくりをめざしていききたいと思いますので、引き続きご愛読くださいますよう、どうぞよろしくお願いいたします。⑤

ダイバーシティ21

DIVERSITY21 vol. 057

2024年6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

<https://www.jiwe.or.jp>