

# 1 ハラスメントを取り巻く現状

## (1) 「ハラスメント」の法律的な定義

ここ数年の私たちの生活の中では、「ハラスメント」という言葉を聞く頻度が明らかに増えました。もちろん、それ以前もハラスメントがなかったわけではなく、ようやく社会問題として大きく取り上げられ広く認識されるようになった、というのが現状であると感じます。

実際に、2020年6月からは、パワーハラスメントの防止義務が法制化され、より規制が厳しくなりました。企業として取り組まなければならない義務も規定されたため、JAにおいても新たなルールにまだ馴染めていない方も多いのではないのでしょうか。そこで、この章ではハラスメントに関する基礎知識を皆さんと共有し、理解を深めていきたいと思えます。

まず、法律上ではどのような行為が「ハラスメント」とされるのか、**図表1-1**にまとめました。

【図表1-1】ハラスメントの定義

### セクシュアルハラスメント

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より、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること

### 妊娠・出産・育児休業等 ハラスメント

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、介護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・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること（事業主自らが行う不利益的取扱いを含む）

### パワーハラスメント

職場において行われる、  
①優越的な関係を背景とした言動であって、  
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、  
③労働者の就業環境が害されるものであり、  
①から③までの3つの要素をすべて満たすもの

これだけで具体的にイメージすることは難しいため、それぞれのハラスメントについてこれから詳しく説明していきますが、いずれのハラスメントにも共通する「職場」「労働者」という言葉について、先に整理しておきましょう。

## ●「職場」とは

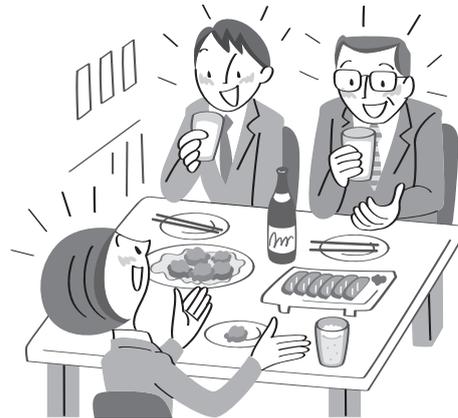
企業が雇用する従業員が業務を遂行する場所を指します。通常働いている場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所であればそれは「職場」に含まれます。例えば、J Aであれば出張先や組合員・利用者との打合場所などが挙げられます（図表1-2）。

また、勤務時間外の懇親の場、職員寮や通勤中の電車内などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。この判断にあたっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行うこととなります。

【図表1-2】「職場」に該当する場所



渉外訪問先の組合員宅



支店の懇親会（飲み会）の場

## ●「労働者」とは

事業主が雇用するすべての労働者をいいます。もちろん、正社員のみならず、パートタイマー、契約社員などの非正規雇用労働者を含みます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様にハラスメント防止措置を講ずる必要がある、とされています。

これらの前提のもとで、3つのハラスメントについてより理解を深めていきましょう。

## ●セクシュアルハラスメント

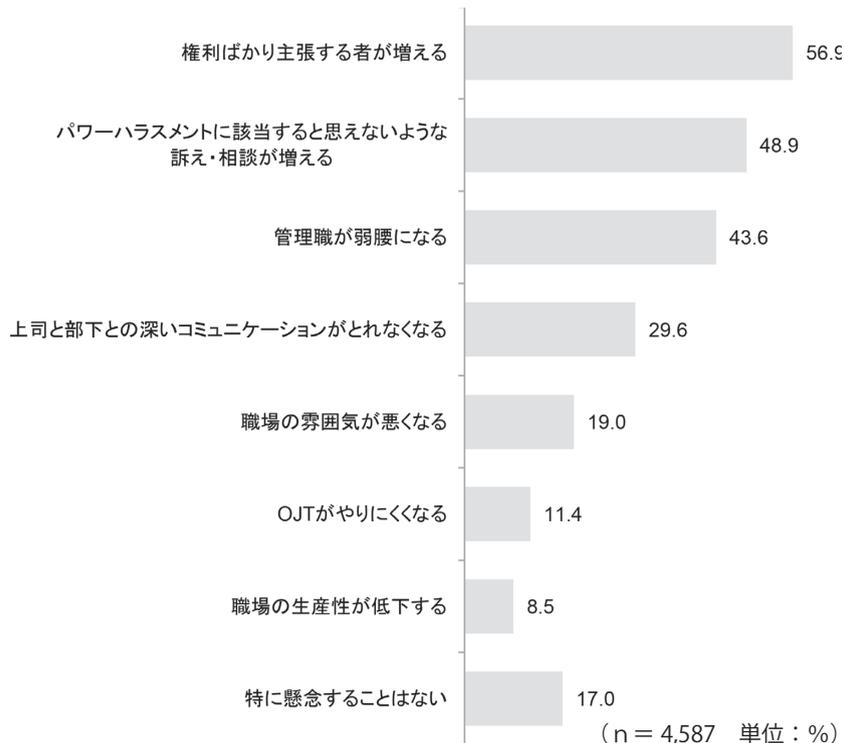
セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）における「性的な言動」とは、次頁図表1-3のようなものです。セクハラといえば男性から女性に対するもの、という

# 3 一人ひとりが確認しておくべき事項

## (1) 何でもかんでも「ハラスメント」ではない

相談対応の方法や心構えについては理解いただけたと思いますが、ハラスメント対策を進めていくに伴い、違った問題も発生してきます。厚生労働省の資料によりますと、「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるもの」として、次のものが挙げられました（図表2-3）。

【図表2-3】パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるもの（複数回答）



【出所】厚生労働省「平成28年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>）69頁

#### (4) 事例：事実確認のための面談（相談者側）

忘年会の際に、男性職員Hが隣に座っている女性職員Gに「おいGさん、もういい年だろう。そろそろ結婚したらどうだ？ 売れ残りになるぞー」とからかいの声をかけたが、そこで職員Gは「それってセクハラですよ！」と言い返した。すると職員Hは「近頃は何でもかんでもセクハラ、セクハラ、うるさいんだよ！ 俺はお前を心配して言ってやってるんだ！」と大声で怒鳴ってしまった。周りが一斉に、職員Hと職員Gを見つめており、真っ赤になった職員Gは「すみません。今日はお先に失礼します」と言ってその場を退席した。

翌日、職員Gが職場に行くと、周囲の職員からの視線を感じた。すると、上司Fが近づき「Gさん、ちょっといいかな。昨日のことなんだけど……あれぐらいで騒ぐなんて君も大人げなかったな。まあ言い分もあるだろうから聞こうか」と言われたが、「ここでいいかな」と上司Fの机の前に呼び出された。昨夜、あのような発言をした職員Hも近くにおり、周りの人の目もあるなかで、職員Gは上司Fから「何か言い分は？」と聞かれたものの、言える雰囲気ではなく「いえ、何もありません……」と言うしかなかった。「わかった。彼も冗談で言ったことだ。酒席の場なんだから、わきまえて、ね。じゃあ仕事に戻ってくれ！」と言われ、職員Gは気持ちが悪々としたままその日を過ごした。



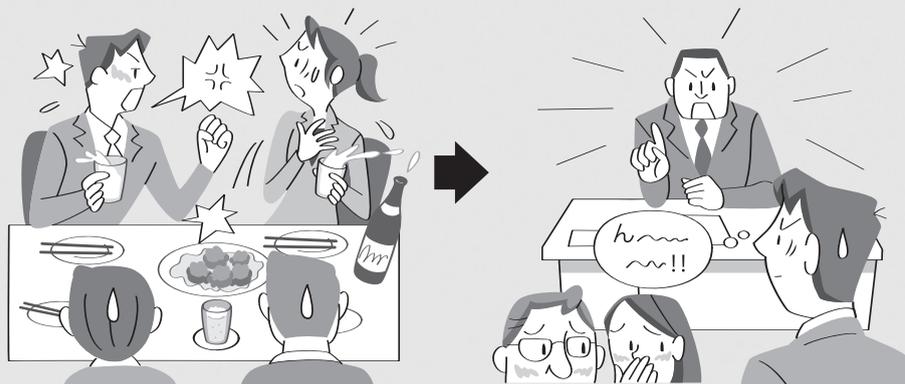
#### ●振返り

なんともはや……という気持ちにさせられます。上司Fの対応は、指摘したい箇所満載の非常によくないものです。前述した「話を聴く際に言ってはいけない言葉」にもある

## (5) 事例：事実確認のための面談（行為者側）

忘年会の際に、男性職員Hは隣に座っている女性職員Gに「おいGさん、もういい年だろう。そろそろ結婚したらどうだ？ 売れ残りになるぞー」とからかいの声をかけた。職員Hは、職員Gとは普段から冗談を言い合う仲なので受け流してくれるだろうと考えていた。しかし職員Gから「それってセクハラですよ！」と強く言われたため、職員Hはついカッとなり「近頃は何でもかんでもセクハラ、セクハラ、うるさいんだよ！ 俺はお前を心配して言ってやってるんだ！」と大声で怒鳴ってしまった。周りが一斉に、職員Hと職員Gを見つめ、真っ赤になった職員Gは「すみません。今日はお先に失礼します」と言って退席してしまった。あとに残された職員Hは気まづくなり、しばらく1人で飲んでいたら、周囲の視線に耐えられず、トイレに行くふりをして自分自身もそっと退席をした。

翌日、職員Hが職場に行くと周囲の職員からの視線を感じた。昨日はまじかったと思っていたら、上司Fから「おいH。ちょっといいか？ 昨日の君の発言はセクハラだ。いい加減にしろよ！」と皆がいる前で注意されてしまった。



### ●振返り

さて、(4)の事例を今度は男性職員H側から捉えてみましょう。職員Hは、性的発言を職員Gに行っていますので、その点は注意されても致し方ないのですが、これだと「自分も悪かったけど……」という気持ちを残しそうです。

それでは、どのように接していけばよいのでしょうか。注意しなければならないのは、行為者も大切な職員であるということです。ハラスメントは許されざる行為ですが、行為そ

# 1 宴会に誘わない配慮が裏目に出た事例

## 〈事例〉

上司Aは、部下Bが職場内の宴会でいつもつまらなさそうにしている姿を目にしていたり、「職場内の宴会などの行事が嫌いで出たくない」と同僚に話しているという噂を耳にしたりしたことから、飲みに行く機会があるときに、他の同僚には声をかけるのに、「部下Bは呼ばれても嬉しくないだろう」と考え、部下Bに対して声をかけなくなった。

そんなことが続いたある日、上司Aは部下Bから、職場内で「人間関係からの切り離し」のハラスメントを受けていると職場内のハラスメント窓口に通報されてしまった。



## ●ここがポイント！

- ・部下Bは飲み会ではつまらなさそうな態度を取り、また、周囲に「宴会に出たくない」と話しているという噂がある
- ・上司Aはこれらのことから、部下Bを飲み会に誘わないほうがよいと判断した
- ・部下Bは、上司Aが他の部下には声をかけるのに、自分だけ声をかけられないことから「人間関係からの切り離し」のハラスメントを受けていると主張している

## ●登場人物の言い分

上司が噂を信じて部下に配慮した結果、宴会に誘わなかったことが「人間関係からの切り離し」のハラスメントとして受け止められてしまった事例です。それぞれの立場での言い分を確認し、どのような点が問題であったか、このような事態につながらないためにはどうすべきだったか考えてみましょう。



上司A

- ・部下Bは以前の職場内の宴会でつまらなそうな態度をとっていた
- ・同僚に職場内の宴会にでるのが苦痛だと話しているという噂を聞いた
- ・呼ばれても嬉しくないなら呼ばないほうがよい



部下B

- ・実際に職場内の宴会は好きじゃないけど、自分以外の人にだけ声をかけるのはあんまりじゃないか
- ・上司Aは飲みの席で仕事の話ばかり。だったら業務時間に言ってほしい



周囲の職員

- ・部下Bだけ呼ばないのは少し問題があるように感じるけれど、上司Aも悪気があるわけじゃないし……
- ・部下Bは確かに飲み会に出るのが嫌だと言っていた

## ●解説

特定の職員に対してだけ、仕事の指示を出さなかったり、ミーティングに呼ばなかったりするの、「人間関係からの切り離し」というパワハラに該当します。

勤務時間外の「宴会」などであっても、実質的に職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

本事例では、客観的に見て、部下Bが宴会に自分だけ呼ばれないことを好都合と感じている可能性もあるように思えます。また、上司Aは宴会の席で、部下Bがつまらなそうにしていた姿も見ていますし、周囲の職員に「宴会などの行事が嫌いで出たくない」と話しているという噂も耳にしています。

そのため、上司Aは「部下Bは呼ばれても嬉しくないだろう」と思って、あえて声をかけなかったとのことでした。さて、本事例はパワハラに該当するでしょうか。結論から申し上げますとパワハラに該当すると思われます。読者の皆さんから「それがパワハラになるのか！」との声が聞こえてきそうです。Aと同じく上司の立場の方からすれば、なんと