

職場における「ハラスメント」について

公益委員 田中 佐和子

最近、「〇〇ハラスメント」という言葉をよく耳にすることが多くなったように思います。

ハラスメントは、広い意味では、様々な場面においての嫌がらせやいじめのことで一説には既に30種類ほどの「〇〇ハラスメント」という言葉があると言われています。

これらのうち、職場の労働環境に関わり、裁判に持ち込まれる事例も少なくないものは、次の3つではないかと思います。

1 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

ハラスメントの中では、最も歴史の古い言葉と言われています。一般的に職場における性的な言動等により他の従業員の労働条件に関して不利益を与えることや、就業環境を害することを言います。

どんな発言や行動がセクハラになるのか具体的に教えてほしいという質問をよく受けますが、言動の受け止め方には個人差や性差があり、一概には判断できないのが実情です。そのため、行為する側にセクハラという認識はなくても、相手の受け止め方との間で違いが生じ問題となります。この点、原則として、セクハラは行為者の意識よりも、行為を受けた側が不快に思うかどうか重視されるので、何らかの性的言動があり、相手が不快感を持った場合、故意又は過失によるセクハラと認定されることになると言えるでしょう。

セクハラについては、男女雇用機会均等法において、事業主に対して「職場におけるセクハラ防止のために雇用管理上必要な措置をとる義務」が定められており、この義務に反すると使用者責任を問われる場合があります。なお、同法は男女を区別していませんので、女性から男性へのセクハラ、同性間のセクハラも含まれます。

2 パワーハラスメント(パワハラ)

パワハラとは、「会社上司によるいじめ・嫌がらせ」という意味で用いられるようになった用語で和製英語です。一般的には、上司から部下に対する場合が多いといえますが、同僚間や先輩から後輩、派遣社員・アルバイト等に対する行為も含まれます。現時点では、パワハラそのものを規制する法律はありませんが、職務上必要な指導の範囲を超えた行為があり、労働者が通常甘受すべき程度をこえて精神的苦痛を受けた場合は、民法上の損害賠償の問題が生じますし、事業主に使用者責任が問われるケースも出てきます。

一方で、従来からある労働者の苦情や要望までもパワハラ被害と称される場合もあるようですので、その見極めは必要でしょう。

3 マタニティハラスメント(マタハラ)

マタハラも和製英語で、妊娠・出産した女性に対する職場での嫌がらせだけでなく、事業主による解雇や減給などの不当な扱いを含みます。マタハラもパワハラ同様それ自体を規制する法律はまだありませんが、通常甘受すべき程度をこえて精神的苦痛をこうむった労働者は民法上の損害賠償を求めることができます。

事業主によるマタハラについては、平成 26 年 10 月 23 日の最高裁判決を受け、厚生労働省が通達を出しました。この通達により、妊娠等と時間的に近接して行われた不利益な取扱いは、事業主が業務上の特段の必要性や自由意思による合意を証明しない限り、原則として違法とされることになりました。

これらのハラスメントは、問題が大きくなってからでは、お互いの不信感や感情的な対立が激しく解決は困難になり、場合によっては行為者だけでなく事業主も損害賠償責任を負うことにもなります。職場でのいじめは起こりうるものとして、問題がこじれる前に解決できるよう、研修の実施、相談窓口の設置、そして何よりも相談や注意がしやすい人間関係の形成が大切と思います。