

あなたのその行為、実は…

ハラズメント

になっていませんか？



はじめに

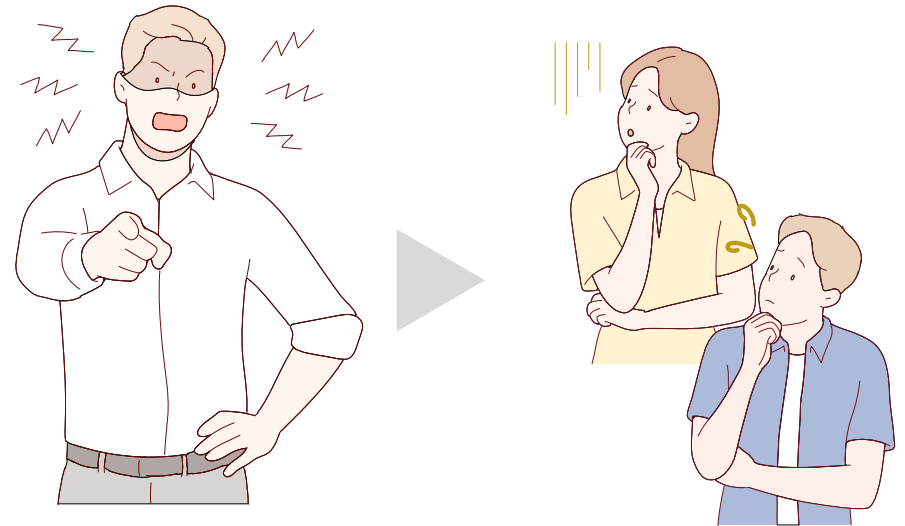
本ホワイトペーパーでは、ハラスメントの本質やその深刻な影響、発生のメカニズム、そして実際に認定された事例を通じ、企業・組織におけるハラスメント対策の必要性とその取り組み方についてまとめています。あなたに関わる組織・チームが安心して働ける環境を築くための情報となれば幸いです。

ハラスメントとは？	P4
ハラスメント対策は企業にとって必須事項に	P5
なぜハラスメントは許されないのか？	P6
ハラスメントが発生する仕組み	P7
職場で起こりやすいハラスメントの種類	P8
実はその行為、ハラスメントになっているかも？	P9
ハラスメントが認定されて賠償した事例	P10
まとめ	P12

ハラスメントを一言でいえば「嫌がらせ」のこと

ハラスメントとは、相手の意思に反して嫌がらせとなる言動や行動を行うことを指し、相手の体や心に大きな傷を負わせ、場合によっては業務遂行に支障をきたす深刻な結果を招きます。

特に職場のように多くの人が集まる場所で、ハラスメントが認定されれば、被害者への損害賠償や企業ブランドの低下、さらには競争力の喪失にも直結するため、軽視できない問題です。



ハラスメント = 法的な責任が生じるのに、実際はハラスメントを軽く考えている人が多い。

ハラスメント対策が義務になった

令和元年6月5日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律」により、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、令和2年6月1日から施行されています。

この改正によって、職場におけるパワーハラスメント防止のため、**事業主は雇用管理上必要な措置を講じる義務**を負うことになりました。企業は法的責任を回避するためにも、**対策の徹底を図る必要**があります。

出典：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



ハラスメントによる影響

働く能力を失わせる



身体的・精神的ダメージにより、被害者は通常の業務遂行が困難に。

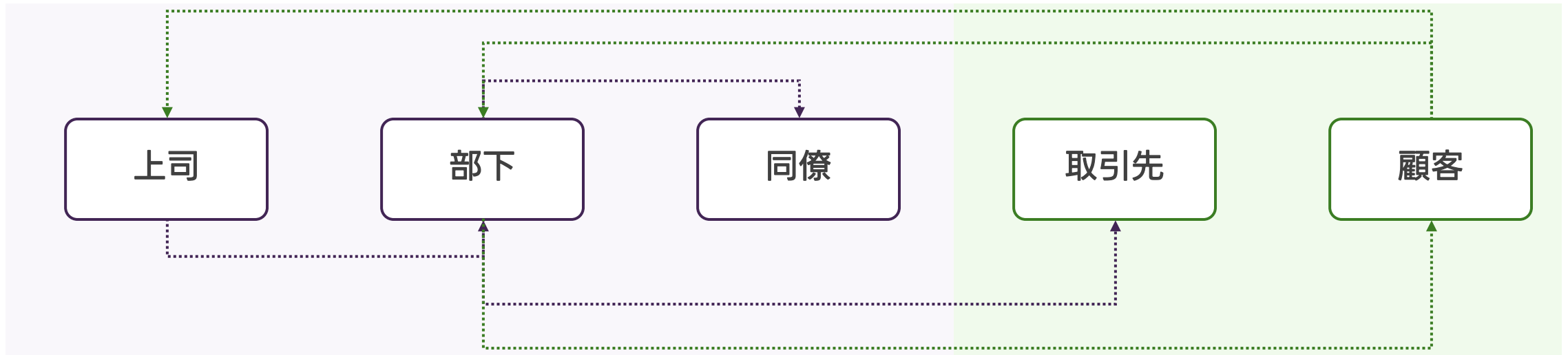
個人の尊厳や人格を不当に傷つける



人権に直結する問題であり、個人の尊厳が侵害されることは社会全体の価値観にも影響を与える。

ハラスメントを行った側は、社内外の信用低下や業績悪化、懲戒処分、さらには訴訟リスクにも直面するため、企業全体として問題意識を共有し、未然に防ぐことが重要です。

組織の上下関係・立場の優劣・権力の不均衡で発生しやすい



精神的・身体的苦痛を与えることで自分の優位性を誇示しようとする心理が働きやすく、結果としてハラスメントが発生しやすくなります。なお、必ずしも上から下だけでなく、下から上へのケースも存在する点に注意が必要です。

代表的な3つのハラスメント

パワハラ	パワーハラスメント	身体的・精神的な攻撃、孤立させる行動、過大または過小な要求など、権力を背景に行われる嫌がらせ。
セクハラ	セクシャルハラスメント	性的な言動や行動により、相手の尊厳を傷つける行為。
マタハラ	マタニティハラスメント	妊娠や出産、育児に関する不当な扱い。

その他にも、カスタマーハラスメント（カスハラ）、ハラスメントハラスメント（ハラハラ）、ソーシャルハラスメント（ソーハラ）、モラルハラスメント（モラハラ）など、多様なハラスメントが存在します。

参考：<https://enpreth.jp/media/harassment-type/>

たとえ自分自身は問題ないと感じても 相手が「苦痛」と感じればハラスメントと認定される

性格、容姿、家族を引き合いに

個人の特徴や背景を根拠に批判することは、相手の尊厳を傷つける行為です。

具体的な改善点を示さない

必要な指導や納期、情報が伝えられないまま注意されると、何を改善すべきか分からず苦痛になる。

業務範囲を超えた作業を強制

定時前にもかかわらず、無理な残業や業務の追加を強いることは負担となります。

過去のミスを繰り返し持ち出す

一度の失敗を引きずられ続けることは、本人のモチベーション低下を招きます。

プライベートに踏み込む

「彼氏と何かあった？」など、私生活に無遠慮に踏み込む発言は、相手が不快感や苦痛を覚えます。

ファーストリテイリング（ユニクロ店舗）事件

従業員同士の暴行や過酷な言葉遣いにより、被害者が精神的苦痛を負い、最終的に会社および加害者に対して損害賠償が認められました。裁判所は、被害者の性格的な要素も考慮して、賠償額は減額される結果となりましたが、暴力と過酷な言動を違法と認定。



出典：<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/judicail-precedent/archives/54>

当たり前だが暴力や過酷な言葉は法的責任を招く

J R東日本（本荘保線区）事件

上司が従業員に対し、就業規則の書き写しなどの「教育訓練」を強要した事例です。裁判所は、この行為を規律上の軽微な違反とするべきではなく、明らかに権限を逸脱した違法なものとして認定。従業員に対する不当な指導方法が、ハラスメントとして損害賠償請求が認められる結果となりました。



出典：<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/judicial-precedent/archives/46>

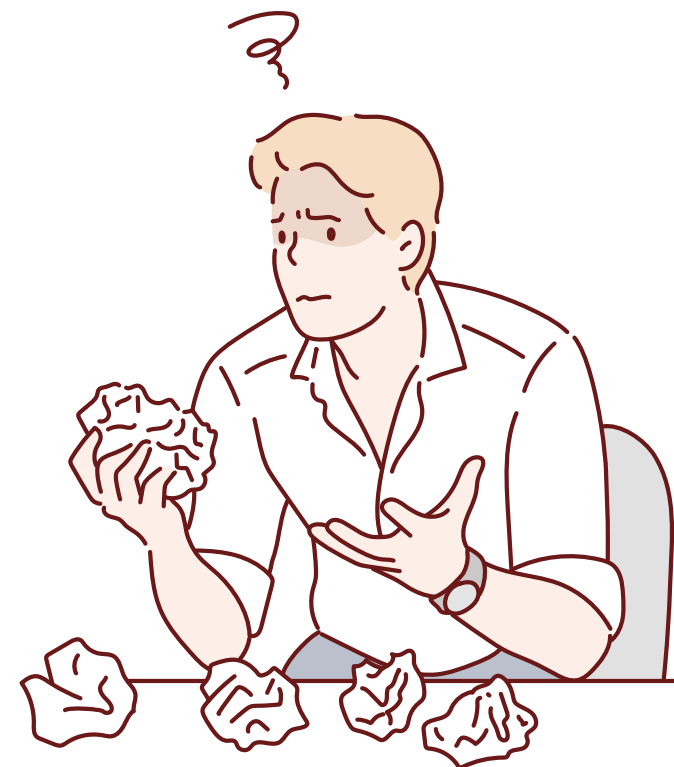
管理権限の逸脱は不当な圧力となり信頼を失う

ハラスメント対策に決まった正解はありません

ハラスメントは状況に応じて複合的な問題が絡み合う可能性があり、まずは取り組む側の意識改革が求められます。

いじめや嫌がらせのない健全な職場環境を実現するため、全社員が日々の行動を見直し、互いの尊厳を尊重する文化を醸成することが不可欠です。

従業員の信頼を高め、結果として企業の業績向上へと繋がるため、ハラスメント対策には十分な注意と継続的な努力が必要です。





運営	株式会社ファングリー
設立	2020年10月
代表者	松岡 雄司
所在地	東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
資本金	25,000,000円（資本準備金を含む）
従業員数	36名（2023年5月1日現在）