裁判例・指針から読み解く

ハラスメント該当性の判断

共著　山浦　美紀（弁護士）
大浦　綾子（弁護士）
小西　華子（弁護士）
里内友貴子（弁護士）

ハラスメント行為をめぐる判断のポイントがわかる

- パワハラ防止法、職場におけるハラスメント関係指針に対応した最新版！
- ハラスメントの判断基準となる重要裁判例を網羅 !!

新日本法規

〔7〕　パワハラ該当性が論点となる場面は

Q　裁判等でパワハラ該当性が論点となる場面には、どのようなものがありますか。

A　注意指導、配置転換、退職勧奨、人事評価といった場面において、その適法性を争う際に、上司の言動のパワハラ該当性が論点となる紛争が頻発しています。

解　説

1　注意指導とパワハラ

判例では、上司による日常的な注意指導とパワハラの区別が論点になることが多く見られます。措置義務上のパワハラの要件でいえば、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるかをめぐる問題となります。

この要件の解釈の手法に関してパワハラ指針及びパワハラ運用通達が述べている内容はQ＆A〔6〕に記載したとおりですので、以下では、判例が着目しているポイントを解説します。

(1)　業務上の必要性があるか否か

業務上の必要性があれば、厳しい改善指導も許容される傾向にあります。

例えば、大阪地裁平成24年3月30日判決（平23（ワ）805）は、スケジュール調整ができない部下が予定にない会議に出たことに（怒鳴ることなく）「自分の仕事しないで、どうして会議に出たんや」と述べたこと、残業申請に対して「今日中にせなあかん仕事やないやろ。優先順位もつけられないでやっているのか」と述べたこと、「ずぶとそう」と述べたこと、「もう何か月やってるんや。小学生レベルの能力しかないってことやな」と述べたことについて、「繰り返し指導しても理解してもらえないことに対して感情的になってされた発言とみるべきであって、不適切な発言ではあるものの、パワハラに該当するとまではいえない」としています。

また、前田道路事件（高松高判平21・4・23判時2067・52）は、不正経理の解消を指示したにもかかわらず、1年以上是正されなかったこと等に対する叱責（会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない旨の発言）につき、不正経理の解消や工事日報の作成について、ある程度の厳しい改善指導をすることは正当な業

務の範囲内であるとしています。

(2)　人格非難か、行動に対するアドバイスか

業務上の必要性がある場面であっても、単なる人格非難に終始している言動はパワハラに該当すると判定される傾向にあります。他方、行動に対する指摘及び再発防止のためのアドバイスと見られる内容であれば、辛辣な指摘であってもパワハラに該当しないと判断される傾向にあります。

例えば、海上自衛隊事件（福岡高判平20・8・25判時2032・52）は、海上自衛官に対する「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ」「お前は覚えが悪いな」「バカかお前は。三曹失格だ」といった言葉を含む叱責につき、指導の域を超えるものであったとして、違法性が肯定されています。その理由として、①特に緊急を要しない場面で繰り返し上記のような発言をしたこと、個々の行為や技能について指摘するにとどまらず、地位階級に言及し、人格的非難を加えたこと、②厳しい指導を行った後に心情を和らげるような措置もとっていないこと等が指摘されています。まさに、人格非難に終始し行動の指摘及びアドバイスがなされていない内容と見ることができるでしょう。

これに対し、医療法人財団健和会事件（東京地判平21・10・15労判999・54）は、医療機関の事務スタッフに対する、「ミスが非常に多い」「仕事は簡単なものを渡してペースを抑えているのに、このままミスが減らないようであればこの業務を続けるのは難しい」「遅いのは問題ではないからミスのないように何度もチェックするなど正確にしてもらいたい」「分からなければ分かったふりをせずに何度でも確認をしてほしい」「先に入った派遣事務は既に会計等の研修も始めているが○○さんにはまだ任せられない」「仕事を覚えようとの意欲が感じられない」「仕事に関して質問を受けたことがない」「学習してほしい」「スタッフが電話応対や受診者対応をしているのに、何かやることはないかと話しかけるなど周りの空気が読めていない」「周りも働きやすいように配慮しているから○○さんもその努力をすべき」といった言葉を含む叱責につき、「原告の事務処理上のミスや事務の不手際は、いずれも、正確性を要請される医療機関として見過ごせないものであり、これに対する…都度の注意・指導は必要かつ的確なものというほかない。」「原告を責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返す原告に対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる病院において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまる。」として、違法性を否定しています。内容は相当に辛辣ですが、人格非難ではなく、行動の指摘及びアドバイスであると評価できるでしょう。またこの事例では、上司が、問題点の指摘をすると同時に、プラスの評価を伝えた、頑張ってほしいという励ましの言葉もかけていた点も、違法性を否定する一事情とされています。

コ ラ ム

○カスタマーハラスメント

校長Ｃによる教員Ｘへの指導内容がパワハラを含む不法行為に該当するかどうかが争われた事件に、甲府市・山梨県（市立小学校教諭）事件（甲府地判平30・11・13労判1202・95）があります。

この事件では、多くの言動のハラスメント該当性が論点となりましたが、そのうちの一つは、教員Ｘが担任をする学級に所属する児童Ａの祖父からの教員Ｘに対する理不尽な謝罪要求に対し、校長Ｃが教員Ｘに同祖父と父への謝罪を強要したことがハラスメントに該当するか、というものでした。

この論点に関する具体的な事実関係は次のとおりです。

児童Ａ宅で飼っていた犬に教員Ｘが咬まれるという犬咬み事故が発生し、その後、教員Ｘが児童Ａの母親に「保険に加入しているなら、それを使って賠償したい」旨を伝えたところ、児童Ａの祖父から「地域の人に教師が損害賠償を求めるとは何事か」、「強い言葉を娘に言ったことを謝ってほしい」等の謝罪要求がありました。これを受け、校長Ｃは、教員Ｘに対して、児童Ａの祖父らに謝罪するよう求め、教員Ｘは、ソファから腰を下ろし、床に膝をつき、頭を下げて（頭を床に着けたというものではない。）、謝罪しました。校長Ｃは、さらに、「会ってもらえなくとも、明日、朝行って謝ってこい。」と指示をしました。

この点につき、判示は、「客観的にみれば、Ｘは犬咬み事故の被害者であるにもかかわらず、加害者側である本件児童の父と祖父がＸに怒りを向けて謝罪を求めているのであり、Ｘには謝罪すべき理由がないのであるから、Ｘが謝罪することに納得できないことは当然であり、校長Ｃは、本件児童の父と祖父の理不尽な要求に対し、事実関係を冷静に判断して的確に対応することなく、その勢いに押され、専らその場を穏便に収めるために安易に行動したというほかない。そして、この行為は、Ｘに対し、職務上の優位性を背景とし、職務上の指導等として社会通念上許容される範囲を明らかに逸脱したものであり、Ｘの自尊心を傷つけ、多大な精神的苦痛を与えたものといわざるを得ない。したがって、上記の校長Ｃの言動は、Ｘに対するパワハラであり、不法行為をも構成するというべきである。」と述べています。

児童Ａの祖父らの対応は、職場外の者からの理不尽な要求であり、いわゆるカスタマーハラスメントと位置付けることができます。校長Ｃの当該言動は、部下である教員Ｘに向けられたカスタマーハラスメントへの適切な対応を欠いた言動、といえそうです。

この点、パワハラ指針では、いわゆるカスタマーハラスメント、すなわち、「他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組」についても「望ましい取組」や「有効な取組」が規定されています。カスタマーハラスメントは措置義務の対象ではありませんが、企業にはこれによる被害を防止する努力義務が課されているといえます。

本件は、公立小学校（公務員）の事案であり、また校長Ｃは「事業主」ではなく、労働施策総合推進法施行後もパワハラ指針が直ちに適用されるものではありません。

しかしながら、校長Ｃが、児童Ａの祖父の要求が理不尽であることを顧みずに、その要求に同調する対応に終始し、謝罪を強要し、さらに単独で謝罪に行くように指示したことは、教員Ｘへの配慮を著しく欠くものとして、パワハラに該当するとした判断はパワハラ指針に照らしても是認できます。

【7】 部下が自主退職を明確に拒否した後にも執拗に行われた上司による退職勧奨が不法行為であると認定され、慰謝料請求が認められた事例

（横浜地判令2・3・24判時2481・75）

事実経過

(1)　XとG部長の関係性

部下の立場にあるXは、昭和63年4月1日、Y社と雇用契約を締結し、以降、現在に至るまでソフトウェア関連の業務に従事してきた。

Xは、平成24年4月から、Y社におけるサービスプラットフォーム事業本部という部署の中の、システム基盤ソリューション部（後に「直販チャネル部」、「ソリューション事業推進部」に順次名称が変更されたが、以下、名称変更の前後を問わず「シ基ソ部」という。）に所属し、平成28年4月以降（入社29年目以降）、業績管理業務を行うシ基ソ部第1グループの課長と、プロモーション業務を行うシ基ソ部第3グループの課長とを兼任して業務に従事していた。Y社において、課長は管理職として位置付けられている。

G部長は、シ基ソ部全体の部長であり、Xの上司であった。

(2)　平成28年度上期にXが担当した業務における問題点

Xは、平成28年5月から9月までの5回、業績検討会議の資料作成を担当したが、Xが作成した資料は、N部長（第1グループと第3グループの業務全体を統括する部長）やG部長から見て完成度が低かったので、何度もやり直しをすることになり、結果的に全ての回において資料提出期限に準備が間に合わない状況となった。

また、同年8月の業績検討会議において、Xが担当した売上見通しの分析に問題があり、同年9月の業績検討会議において、大幅な下方修正をすることとなった。

(3)　G部長とXとの個別面談の内容

平成28年8月30日の個別面談	＜G部長が、別の業務への転身を示唆＞ G部長の発言概要 「現状の成果に照らすと、顧客フロントでの仕事は、難しいのではないかと思う」 「今の自分の能力を冷静に振り返り、自分が、どのような仕事で活躍するか、これからのキャリアを真剣に考えてほしい」
平成28年9月7日の個別面談	＜G部長が、社外転職支援プログラムを勧める＞ (1)　Xの発言要旨 「フロントの仕事をすると腹をくくるしかないかと考えている。」

	(2)　上記(1)を受けたG部長の発言要旨 「仕事のアウトプットが雑すぎ、期限を守れない、部下の仕事のマネジメントができないということだと、いくら腹をくくったとしても現実的に、それが仕事としてできるわけではないだろう。」 Xが今後取り得る選択肢として、①Y社グループ内異動と②社外転職支援プログラムを挙げ、「むしろ、社外の方が、選択肢も広くキャリアを生かす仕事も探しやすいのではないかと思う。」 (3)　上記(2)を受けたXの発言要旨 「社外に出るとは考えたことはなかった。」「客観的に見て、自分に価値があるのか？具体的に仕事が見つかるのか心配。」
平成28年9月23日の個別面談	＜X、退職を明確に拒否＞ (1)　Xの発言要旨 「自分の実績に対し自負がある」 (2)　上記(1)を受けたG部長の発言要旨 「過去は活躍したのかもしれないが、今期の業績改善フォローアップの仕事はひどい。」「自分自身で資料を完成させられず」「部下の仕事の指導をしないばかりか、アウトプットをチェックもせず上司としての仕事もできていない。」「業績報告であるので、数値の扱いは慎重であるべきなのに間違いだらけ。」「資料を完成させようという責任感もない。」「このやり方で顧客とのフロントに立ったとしても絶対に仕事にはならない。」「自分の収入は、今の自分の成果に見合っていると思うか？」 (3)　上記(2)を受けたXの発言要旨 「収入が維持できるかわからない他社に転職することは想像ついていない。」「Y社でキャリアをここまで積んできているので、これを生かせるY社の仕事に就きたい。」
平成28年9月27日の個別面談	＜X、退職を再度拒否＞ Xからの申入れで実現した面談 (1)　Xの発言要旨 自分の「強みを生かせる仕事は、Y社の中に必ずあるはず。」 (2)　上記(1)を受けたG部長の発言要旨 「Xの能力がないとは全く言っていない。」「Y社のポートフォリオ転換で目指している会社の中では活躍するのが難しいと言っているだけ。」「社外も含めて多くの会社では、Xの強みを生かせる会社はあると思う。」「先日紹介した社外のキャリア相談に行ってみてはどうか？」 (3)　上記(2)を受けたXの発言要旨 「Y社を辞めるつもりはない。」 (4)　上記(3)を受けたG部長の発言要旨 「給料が下がったら、社外転身を考えるのか？」、「自分の将来のキャ

	リアをどのようにつくっていくのか考えられていないようなので、もう少し考えてほしい。改めて面談をしましょう。」
平成28年10月～11月	Xに対し、Y社内部での異動の打診があり、Xはこれを引き受ける旨回答をしたが、結局その仕事は受注に至らず、異動は実現しなかった。
平成28年12月5日の個別面談	(1)　Xの発言要旨 「これまで、仕事は与えられてきた。与えられた仕事は何でもやってきたが、仕事が与えられず、自分で仕事を探すようなことは、これまで経験したことがなく困っている。」 (2)　上記(1)を受けたG部長の発言要旨 Y社の成長事業に自分が寄与できる仕事を定義するよう依頼し、年明けに面談することを打診した。
平成28年12月27日の個別面談	＜G部長、退職拒否を考え直すように要求＞ (1)　Xの発言要旨 第3グループでの仕事をXに戻してほしい旨の希望を述べた。 (2)　上記(1)を受けたG部長の発言要旨 「僕は君の能力を活かせる仕事はないとずっと言い続けている」 「社外の求人であればいろいろ選択肢がある」 「Xは課長職がやる仕事をしていない、会議に出る必要がない、他部署は受け入れる可能性は極めて低い」 「Y社の魅力って何なんだろうね。何がY社の魅力なの？　Xさんにとって。そこがずっとわからない。能力がなくても高い給料払ってくれるというのが魅力的ですというならそう言ってほしい。」「会社で成果の出る仕事がなくても、今の状態で、高い課長職としての給料をもらい続けているということに対しても、何も思わないわけね。」「課長職として仕事がないのに、できないのに高い給料だけもらっているって、おかしいよね？自分がもらっている給料って正当な対価としてもらっていると思っている？」「自分の仕事に対するプライドとか誇りというのはないのか？ないんだな。残念ながら。」

ハラスメントの判断

ハラスメント行為	一連の個別面談

《判決理由》

退職勧奨は、その事柄の性質上、多かれ少なかれ、従業員が退職の意思表示をすることに向けられた説得の要素を伴うものであって、一旦退職に応じない旨を示した従

業員に対しても説得を続けること自体は直ちに禁止されるものではなく、その際、使用者から見た当該従業員の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することは、それが当該従業員にとって好ましくないものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎付けるものではない。しかし、G部長による退職の勧奨は、上記のとおり、Xが明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、各面談における勧奨の態様自体も相当程度執拗である上、本件全証拠上、確たる裏付けがあるとはうかがわれないのに、他の部署による受入れの可能性が低いことをほのめかしたり、Xの希望する業務に従事してY社の社内に残るためには他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、殊更にXを困惑させる発言をしたりすることで、Xに対し、退職以外の選択肢についていわば八方塞がりの状況にあるかのような印象を、現実以上に抱かせるものであったというべきである。また、G部長は、Xに対し、単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額の賃金の支払を受けているなどと、Xの自尊心を殊更傷付け困惑させる言動に及んでいる。以上の事情を総合考慮すれば、上記面談におけるG部長による退職勧奨は、労働者であるXの意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものといわざるを得ず、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した違法な退職勧奨であると認めるのが相当であり、不法行為が成立する。そして、G部長の同不法行為は、Y社の業務執行に関してなされたものといえるから、Y社は、この点について使用者責任を負う。

損害認容額	慰謝料20万円

《判決理由》

Y社は、G部長が平成28年8月から同年12月にかけて行った個人面談における違法な退職勧奨行為につき、Xに対し、慰謝料の支払義務を負うところ、その慰謝料額としては、本件に現れた一切の事情を考慮して、20万円が相当と認められる。

コメント

(1)　退職を明確に拒否した従業員に退職勧奨を行うことの問題点

ア　退職勧奨が執拗ゆえに違法とされた事例

被勧奨者が退職に応じないと拒否した時点以降にも説得行為を続けた場合、退職勧奨が執拗にすぎると評価され、これを一つのファクターとして違法性が肯定されてい

る判例が散見されます。

著名な事案である下関商業高校事件（最判昭55・7・10判タ434・172）は、退職勧奨に応じない旨の意思を表明した後、対象教諭らに対し、3〜5か月の間、11〜13回、長時間（長い時で2時間15分）の退職勧奨を行ったという事案です。最高裁は、拒否を表明してから極めて多数回、長期にわたって退職勧奨を行っている点を捉え、違法と判断しています。

また、兵庫県商工連合会事件（神戸地姫路支判平24・10・29労判1066・28）においても、退職勧奨の対象となった職員が、「今後の生活もあるので、退職勧奨には一切応じられない」と、拒否の姿勢を明確に示しているにもかかわらず、その後も6か月間の間に5回にわたり退職勧奨を行ったことについて、「その態様は執拗で当該職員に対して不当な心理的圧力を加えるものである」とし、違法性を肯定する一つの根拠とされています。

そのほか、二つの判例を以下に紹介しておきます。

大阪高裁平成13年3月14日判決（労判809・61）の事例は、被控訴人（以下「原告」といいます。）の上司に当たる者たち5名が、約4か月間にわたり、原告とその復職について、三十数回もの「面談」「話合い」を行い、その中には約8時間もの長時間にわたるものもあったこと、上記「面談」において、上司らは、原告に対し、ＣＡ（客室乗務員）としての能力がない、別の道があるだろうとか、寄生虫、他のＣＡの迷惑、などと述べ、原告がほとんど応答しなかったことから、大声を出したり、机をたたいたりした、というものでした。またこの一連の面談の中には、原告が断っているにもかかわらず、原告の居住する寮にまで赴き行ったものが何回かあった、また原告の兄や島根県に居住する原告の家族にも直接会って、原告が退職するように説得をしてくれとも述べていた、と認定されています。このような退職勧奨について、判決は、「その頻度、各面談の時間の長さ、原告に対する言動は、社会通念上許容しうる範囲をこえており、単なる退職勧奨とはいえず、違法な退職強要として不法行為となると言わざるを得ない」としています。

日本航空事件（東京地判平23・10・31判時2145・121）は、退職勧奨の不法行為該当性について、「退職勧奨を行うことは、不当労働行為に該当する場合や、不当な差別に該当する場合などを除き、労働者の任意の意思を尊重し、社会通念上相当と認められる範囲内で行われる限りにおいて違法性を有するものではないが、その説得のための手段、方法が上記範囲を逸脱するような場合には違法性を有すると解される」と判示した上で、半年間ほど退職勧奨を受けていた原告が退職する意思がないことを明らかにした後の退職勧奨につき、次のとおり認定しています。「原告が同月5日付け書面で明確に

事　例

○セクハラ事例整理表

＜セクハラの損害賠償請求事例①＞		
	盗撮等のセクハラ事例 東京地判平15・6・9（平14（ワ）13135） 事例【9】	セカンドハラスメントの事例 A市職員事件=横浜地判平16·7·8判時1865·106 事例【10】
原　告	X　労働者	X　常勤職員
被　告	Y_1　使用者（海洋環境及び陸上環境の汚染に関する研究分析調査業務を主たる目的とする株式会社） Y_2　Y_1取締役兼河川環境部部長	Y　市
訴訟物／結論	Y_1　使用者責任に基づく損害賠償請求／認容　349万5,716円 Y_2　不法行為に基づく損害賠償請求／認容　349万5,716円	国家賠償法1条1項に基づく責任／認容 YはXに対し、220万円支払え
加害者の立場	Y_2　Y_1取締役兼河川環境部部長（平成2年4月入社、当時40代後半、妻子あり）	A　Yの職員で、総務部行政管理課文書法制係の係長と主幹を兼務する職にあった者 B　Yの職員で、総務部職員課長
被害者の立場	X　Y_1の従業員（平成11年4月入社河川環境部に配属・平成12年4月環境計画部に配置換え・同年10月再度河川環境部配属、当時20代後半、独身）	X　総務部行政管理課文書法制係に配属された職員
加害者／被害者の関係性	上司／部下	上司／部下
ハラスメントとされた言動の内容（判決で認定されたもの）	○手紙を手渡した行為 ○毎日のように入院中のXに面会訪問した行為及びXの足のマッサージをした行為 ○Xに対し特別な感情を持っている趣旨の告白をした行為 ○新幹線の車中においてXの腕をつかんだ行為 ○デパートに付いていった行為 ○展覧会に付いていき、その帰りに「手をつないで帰ろう」と言った	○A係長がXに対して、約半年間の間に「早く結婚しろ」「子どもを産め」「結婚しなくてもいいから子どもを産め」「言葉のセクハラだけで体のセクハラがないのは、自分に魅力がないからか、おれたちに理性があるからか考えろ」等と発言した。 ○総務部行政管理課において文書法制係を担当する課長の自宅で係の職員及びその家族が参加してバー

	行為 ○誕生日のプレゼントを贈った行為 ○作業指示書にコメントを付した行為 ○「近い将来、君と結婚したい」などと告白した行為 ○盗撮行為	ベキューパーティーを開いた際、XはA係長に右手首をつかまれ、A係長が両膝を開いて座っているところに「ここ座れ、早く座れ」と言って笑い、Xを引き倒すように座らせた。そして、両手首をつかんで自分の方へ引き寄せ、それをいいように動かし始め、その際「不倫しよう」と言い、その後「色っぽいよ」と発言した。 ○県央都市文書管理研究会の懇親会で、他市の男性職員が独身と分かると、同人に対し、Xに関し「うちにいいのがいるから」と発言した。 ○B職員課長は、問題解決にとって特に重要な事実の調査・確定を十分行わず、当時同課長が把握していた事実によっても当然検討すべきであると考えられた被害者であるXの保護や加害者であるA係長に対する制裁のいずれの点についても何もしなかった。

Q＆A

〔13〕　新しいハラスメントにはどのようなものがあるか

Q　最近はなんでもかんでもハラスメントと言われる風潮があるような気がしています。職場のコミュニケーションで問題となりやすい新しいハラスメントについても教えてください。

A　現在名称を付けられているハラスメントは50種類以上にも及ぶといわれています。もともとセクハラ、パワハラ、マタハラも造語であり、それが浸透して社会問題となって、現在では法制化されるまでになりました。現時点において、特定のハラスメントとして法制化されていないものでも、セクハラ・パワハラ・マタハラに該当する、あるいは該当するか否か微妙な場合であるとして対応を要することも多いと思われますし、職場内の不調和に対し何らの対応もしなければ安全配慮義務違反や不法行為責任を問われたりすることもあり得ます。また、将来新たに法制化されるハラスメントもあるかもしれません。従業員からハラスメントの申告があった場合には、どのハラスメントに該当するのかという論点に拘りすぎず、一つ一つの申告にかかる具体的事実関係や苦情や相談内容に耳を傾け、個別に対策の要否・方法を検討しましょう。

解　説

ハラスメント（Harassment）とは、嫌がらせ、いじめ、迷惑行為の意味です。以下に仕事の世界において問題となりがちなハラスメントの一部を列挙しました。いずれも他者に不利益を与えたり、その尊厳を傷つけたり、脅威を与えたりするものであり、法的責任を問われることもあるほか、職場の生産性の低下や企業の社会的評価の低下につながることもあります。発生しやすく申告が多い類型のものについては、自社の就業規則やガイドライン、マニュアル等で独自に規制や注意喚起をすることも検討しましょう。

１　SOGIハラ

Sexual orientation and gender identity（性的指向及び性自認）についてのハラスメントのことです（Q & A〔14〕参照）。

「ホモ」「レズ」「おかま」「おなべ」等相手を侮蔑・嘲笑したり、アウティングをすることはセクハラ・パワハラ（精神的攻撃型・個の侵害型）に当たります。また、性自認が女性（男性）の方に対して、戸籍や身体上の性が男性（女性）であることをもって、職場で男性（女性）のふるまいを強要することもこれに該当し、違法性を帯びる可能性もあります（**事例【22】**参照）。

２　ジェンダーハラスメント

性別の役割分担意識に基づく差別的嫌がらせのことをいいます。

例えば「女性のいれてくれたお茶は美味しい」「子どもが小さいうちはお母さんは働かずに子どものそばにいた方がいい」「男なんだから家族を養って一人前」「男なら家庭より仕事を優先すべき」等の発言やふるまいを指します。

男女雇用機会均等法11条1項の定義するセクハラには直ちに当たらないとしても、セクハラ指針では性別の役割分担意識に基づく言動がセクハラ発生の原因や背景として考えられるとして、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止効果を高める上で重要であると指摘されています。

他方、人事院規則10―10の定義するセクハラには、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれるとされています。

なお、女性（男性）のみに通常業務に加えて雑務を担わせているのであれば、性別を理由とする差別の禁止（男女雇用機会均等法6条違反）に当たります。

３　モラルハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気を悪くさせることをいいます。

パワハラに該当する場合があるほか、会社としても放置することで会社の安全配慮義務違反が問われる場合もあります。

４　アルコールハラスメント

飲酒にまつわる人権侵害のことをいいます。

新日本法規