

【法律の基礎知識】

セクハラ・パワハラ・公益通報から考える  
～セクハラ・パワハラ対策及び日本版SOX法・  
公益通報に関する実務対応について～

小笠原国際総合法律事務所  
弁護士 小笠原 耕司

# 絶えないセクシャル・ハラスメント ここ2週間での大きな事件

- **群馬大学の3教員、懇親会で女子学生にセクハラ**

- 教授が部下2名と、医学部の女子学生と懇親会でカラオケに行き、一緒に歌ってダンスをしながら、女子学生の体を触ったり、うち1人が服の中に手を入れたりしたという事件。部下の2人は依願退職、教授は懲戒処分(減給)となった(平成19年10月29日読売新聞より)

- **宮崎市の県立高校教諭生徒にセクハラ**

- 宮崎市の県立高校で運動部顧問の男性教諭(37)が、部活中、複数の女子部員に、胸のサイズを聞くなど、セクハラ行為をした事件。男性教諭は2ヶ月の停職に。(10月13日毎日新聞より)

# 古くは・・・三菱自動車・北米トヨタ

## ①北米トヨタ

- 2006年5月2日、トヨタ自動車の持株会社である北米トヨタの社長が、日本人の元女性秘書からセクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)を受けたとして、約220億円という巨額の損害賠償請求訴訟を起こされたというニュースがあった。
- トヨタは、適切かつ迅速な対応をすることを発表し、セクハラをしたとされた社長は辞任、経営陣を刷新させ、米クリントン政権の元労働長官をトップとする特別調査チームを発足する等、その対応に追われた。
- 個人のみではなく、北米トヨタ及び、日本のトヨタ本社も管理責任を問われていた。社長の辞任及び、当該社長のダイハツ・関東自動車工業の監査役への就任内定辞退等、余波が大きい。同年8月4日に和解したとのことであるが、和解内容は全く公表されていない。

# 古くは・・・三菱自動車・北米トヨタ

## ②三菱自動車

- 1990年代に起きた三菱自動車の米子会社である三菱自動車製造がセクハラ問題で、後手に回った対応で不買運動まで起こり、企業不祥事の歴史にその名を残している。
- 『発端は92年。MMMAの従業員と元従業員二十九人がセクハラの苦情を米雇用機会均等委員会（EEOC）に申し立てた。MMMAは法律事務所からの示談申し入れを拒絶。参加者に重量を払って「訴訟反対」を訴えたデモ行為などが反発を招き、不買運動や人権擁護団体による講義活動に発展した。98年、最終的にMMMAがEEOCに支払った和解金は三千四百万ドル。当初提示された示談金の七倍弱とされる。ブランドイメージ悪化などで米市場での販売不振につながった』（2006年5月10日）日経産業新聞24ページ。
- 当時の為替レートで約48億円もの和解金の支払いとなった。また、不買運動やイメージダウンによる販売不振は影響が大きいものであった。

# 相次ぐパワハラ認定（詳細は後に）

- 平成19年10月18日：日本経済新聞
  - パワハラ、自殺の一因
  - 労働保険審査会が労災認める逆転採決
- 平成19年10月15日：日本経済新聞
  - 社員自殺でパワハラ認定

# 相次ぐ企業不祥事①

## ＜ミートホープ牛肉ミンチ偽装事件＞

牛肉の挽肉の中に豚肉を混ぜる、色の悪い肉に血液を混ぜて色を変える、賞味期限が切れたものをラベルを変えて出荷する等、食肉に関する様々な不正行為を長年に渡って行っていた事件。

元幹部が事件発覚1年前から農水省に牛ミンチのサンプルを持ち込み内部告発するが、まともな対応をされない。2007年6月20日加ト吉製の冷凍牛肉コロッケから豚肉が検出される。6月24日北海道警が不正競争防止法違反(虚偽表示)容疑で本社など家宅搜索。6月25日、会社を休業し全従業員を解雇する方針を明らかにした。7月17日、自己破産申し立て。8月3日までに破産手続開始決定。10月24日、北海道警は不正競争防止法違反(虚偽表示)の容疑で田中社長らを逮捕している。

# 相次ぐ不祥事事件②

## ＜赤福餅製造日偽装問題＞

三重県伊勢市の老舗菓子屋「赤福」が出荷の際余った餅を冷凍保存して、解凍した時点を製造年月日に偽装して出荷していた問題。赤福は、解凍しての再包装を「まき直し」と称し、1973年から行っていた。

伊勢保健所に情報が入り、2007年9月19日より農水省と伊勢保健所が任意調査行う。10月12日、農林物資の規格化及び品質表示の適正化に関する法律違反容疑で農林水産省及び伊勢保健所の立ち入り調査を受ける。10月18日23時赤福側が緊急会見発表し、商品の製造日偽装を認める。10月19日三重県が無期限営業禁止処分方針を決める。赤福のまき直し行為は十数年前から地元保健所が把握していて、JAS法担当部署に連絡しなかった不作為行為が発覚。行政責任も問われている。

# 相次ぐ企業不祥事③

## ＜比内地鶏表示偽装事件＞

秋田県大館市の食肉加工製造会社「比内鶏」が、比内地鶏以外の鶏を使用した肉と卵の薫製を「比内地鶏」と偽って出荷していた事件。

10月15日、県大館保健所は匿名の電話での告発を受け、16日に食品衛生法に基づく調査を実施。県は20日、23日に景品表示法と日本農林規格（JAS）法に違反する疑いがあるとして任意調査を実施。調査に対し、同社は比内地鶏を使用していないことを認める。商品は17日に製造を中止し、同社が自主回収している。27日従業員16人全員に解雇通知を出す。



# 古くは・・・雪印・三菱自動車・ライブドア等・・・

## <雪印集団食中毒事件>

2000年6月から7月にかけて、近畿地方を中心に発生した、雪印乳業(当時)の乳製品(主に低脂肪乳)による食中毒事件。認定者数13,420名の、過去最大の食中毒といわれている。

大阪市が雪印乳業に対し6月28日に製造自粛、回収、事実の公表を指導し、6月29日に本事件の発生を公表、6月30日に回収を命令。7月2日大阪市は食中毒と断定し、大阪工場を営業禁止処分に。2001年大阪工場閉鎖。

## <三菱自動車工業リコール隠し事件>

2000年に発覚した三菱自動車工業の乗用車部門とトラック・バス部門(通称三菱ふそう、現在の三菱ふそうトラック・バス)による大規模なリコール隠しを指す。

2000年7月、三菱自のクレーム隠し事件が発覚、河添氏が社長職を辞任。このときの調査対象は過去2年間のみとしたため、それ以前の問題には手をつけられなかった。2004年5月27日横浜区検・地検が道路運送車両法違反(虚偽報告)などの罪で、三菱ふそうの宇佐美隆・前会長ら5人を起訴。2004年6月2日三菱自動車が乗用車で「ヤミ改修」があったことを発表。延べ4000人以上を動員して1979年以降のデータを全て自主的に調査し発表。6月10日河添克彦三菱自工元社長を逮捕。2004年6月14日新たに43件のリコールを発表。国土交通省の欠陥リークを受けて。

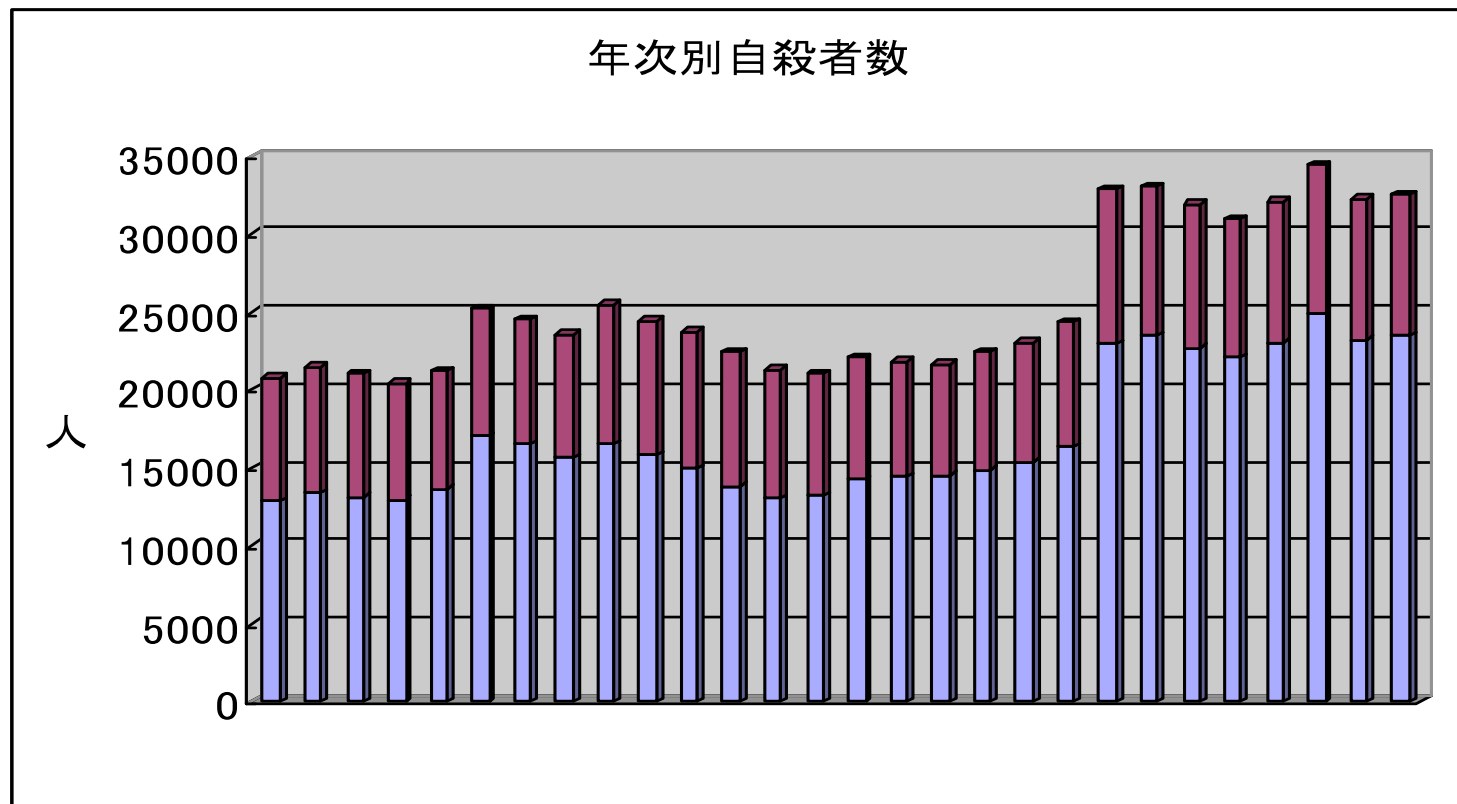
# 相次ぐ労働法務分野の改正

- 労働安全衛生法改正(H18. 4. 1)・労働基準法改正(H16. 1. 1)
  - 従業員のメンタルヘルス・医師による長時間労働者への面接指導
- 自殺対策基本法の成立  
(H18. 10. 28施行)
- 労働契約法(案)  
(H19. 9. 28国会提出)
  - 安全配慮義務の明文化・長時間の時間外労働削減等
- 労働審判法(H18. 4. 1施行)
  - 増える労働問題に3回の専門家による審判で、簡易・迅速に対応

## ・新法成立

- 高齢者雇用安定法  
(H18. 4. 1)
  - 少子・高齢社会をにらんだ定年延長等の雇用安定
- 公益通報者保護法  
(H18. 4. 1)
  - 内部告発者の保護
- 会社法(H18. 5. 1)
  - コンプライアンス

# 増える自殺者



平成17年中における自殺の概要資料(警察庁)より。2000年以降、減らない。3万人台を推移。

## 自殺対策基本法の成立

2006年6月16日成立平成18年10月28日施行。

手段

自殺対策の基本理念の規定  
国、地方公共団体の責務の明確化  
自殺対策の基本事項の規定



目的

- 自殺対策を総合的に推進して自殺の防止
- 自殺者等の親族等に対する支援の充実

# 増加する精神障害等による労災認定・ 労災申請

年度		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
過労死 等	請求件数	617	690	819	742	816	869	938
	認定件数	85	143	317	314	294	330	355
精神障 害等	請求件数	212	265	341	447	524	656	819
	認定件数	36	70	100	108	130	127	205

【平成18年版厚生労働白書より】(本書P. 10)

- 『過労死』等及び精神障害等の労災補償状況(2000(平成12)～2006(平成18))
- 労働力不足・リストラによる長時間労働
- 「労働時間分布の長短二極化」
- 厚生労働省の取り組み
  - 「事業場における労働者の健康づくりのための指針」策定
  - 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(厚生労働省が中央労働災害防止協会に検討を委託)
  - 労働安全衛生法の改正

# 労働安全衛生法の改正

- 過重労働・メンタルヘルス

(労働安全衛生法66条の8第1項)

『月●時間以上の時間外労働を行った労働者には医師による面接指導を行うこと』

とし、この部分については各企業において対応が必要なことから、平成18年12月1日施行された。

Q ●は何時間でしょうか？

A

- 100時間。
- 対象を全ての事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場は平成20年4月から適用)
- 事業者は労働者の週40時間を超える労働が1月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申し出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない(但し、1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者は除く)。
- 毎月1回以上の基準日を定め算定し、医師は労働者の勤務状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況(メンタルヘルス面も含む)について確認し、労働者本人に必要な指導を行う。
- 事業者はその後面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聞かなければならない。

# 労働安全衛生法における

## 過重労働・メンタルヘルス対策

- 医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数  
の減少等の措置を講じる義務もある。
- 医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
- また、100時間を超えていなくても、長時間の労働（週40時間を超える労働が1月あたり80時間を超えた場合）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有していたり（申し出を受けて実施）、事業場で定める基準に該当する労働者については、面接指導または面接指導に準ずる措置を講じなければならない。



# 老人保健法の一部改正 平成20年4月施行

- 題名を「高齢者の医療の確保に関する法律」に改めること。
- 保険者は、特定健康診査等実施計画に基づき、40歳以上の加入者に対し、特定健康診査を行うものとする。(20条)
- 保険者は、特定健康診査等実施計画に基づき、特定保健指導を行うこと(24条)
- ※特定健康診査  
    糖尿病その他政令で定める生活習慣病に関する健康診査をいう。

これらは、健康増進法の診査と調和が保たれなければならない→資格を有した、医師・保健師が診査・指導にあたらなければならない。

# 労働契約法案

平成19年9月28日、第168回国会に提出された。

労働条件の決定における労働者と使用者との間の対等性及び労働関係における公平性を確保するとともに、労働契約に関する紛争を防止するため、労働契約の締結、変更及び終了に関する必要な事項、労働契約の内容に関する基準その他労働契約に関する必要な事項を定める必要があることが理由とされている。

## 【就業規則をめぐるルールの特化】

- ①就業規則の必要的記載事項に、転居を伴う配置転換、出向、休職、懲戒事由等を追加
- ②労働条件の明示事項の追加および書面の交付による明示の方法を法で規定
- ③労働契約の円滑な継続を図るための労使委員会の準備

## ★安全配慮義務の特化

### 【重要な労働条件に係るルールの特化】

- ①賃金労働事案等の重要な労働条件の変更
- ②採用内定・取消し・出向・転籍・転勤・懲戒・労働条件の変更・  
競業禁止・兼業禁止・秘密保持および個人情報保護等に関するルールの特化

### 【労働契約の終了のルールの特化】

- ①解雇をめぐる紛争の未然防止・および早期解決のための解雇に関するルール
- ②解雇をめぐる紛争の件線的解決の仕組みの策定
- ③その他労働契約時の問題として会社負担の留学・研修費用の返還の問題や労働者からの働きかけによる従業員が納得しない退職防止のためのルール策定および勇気労働契約をめぐるルールの特化

# 明文化された安全配慮義務

## 【法案第3条5項】

使用者は、労働者に労働させるに当たっては、労働者の安全及び健康の確保に十分配慮しなければならない。

## 【法案第3条6項】

使用者は、労働契約の締結若しくは変更又は労働契約に基づく権利の行使に当たっては、労働者が適切な仕事と生活の調和を保つことができるよう配慮するものとする。

## 【法案第14条1項】

使用者は、労働者が、労務提供のため設置する場所、設備若しくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体の安全並びに健康の確保に配慮しなければならない。

## 【法案第14条2項】

使用者は、労働者から、労務提供に関し自己の生命及び身体に危害が及び、又は健康を損なうおそれがある旨の申出があった場合には、必要があると認められるときは適切な措置を講ずる等誠実にこれに対応しなければならない。

## 【法案第15条】

使用者は、労働者が、当該労働者の就業環境が害される言動を職場において受けることのないように配慮しなければならない。

# 労働者の個人情報の管理についての明文化

- 労働契約法案16条

- 第1項

使用者は、労働者の個人情報として第7条第1項第1号及び第2号に掲げるものを取得してはならない。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の遂行上必要不可欠な場合であって、取得目的を示して本人から取得するときは、この限りでない。

- 第2項

使用者が、労働者の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう厳重な管理を行わなければならない。

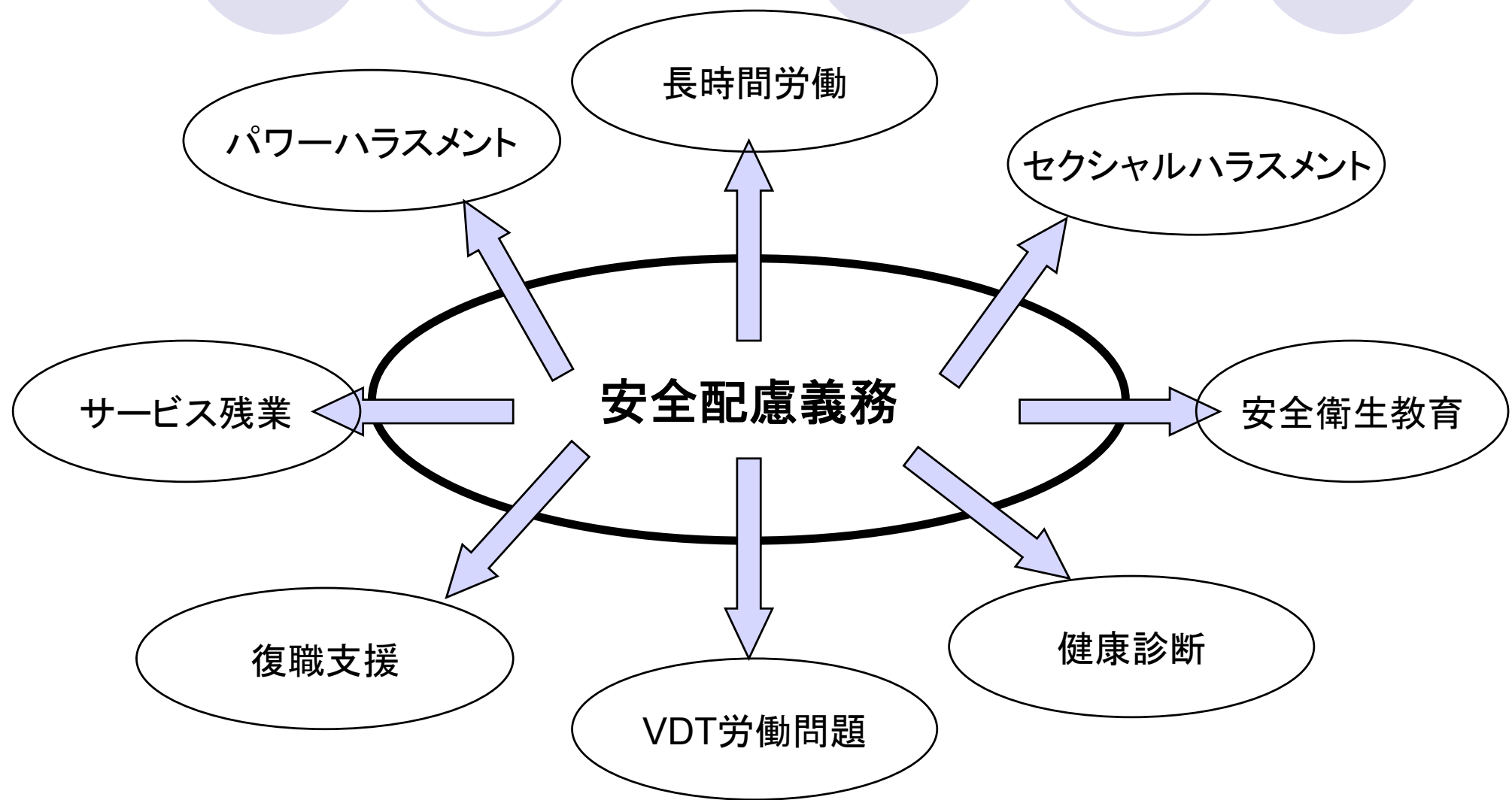
- 第3項

使用者は、個人情報取扱事業者に該当しない場合においても、労働者(労働者であった者を含む。)の個人情報について、個人情報取扱事業者に準じて、これを適切に取扱わなければならない。

# 安全配慮義務とは

- 労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具などを使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務のこと
- ex. 銀行に行ったら床がぬれていて転んだ。  
仕事で社用車に乗っていたら、欠陥車で事故にあってしまった。

# 安全配慮義務



# 安全配慮義務を怠ると…

I : **債務不履行に基づき損害賠償請求**

II : **不法行為責任の追求…**

- 従業員側が使用者の「故意又は過失」を立証。
- 使用者側が自己の「無過失」を立証（但し、安全配慮義務の具体的内容の特定と、その不履行の事実は従業員側が主張立証することを要す）。
- →使用者としては、将来の紛争が発生した場合に、「無過失」を主張・立証できるかという観点から、十分な対策を講じなくてはならない。

The image features five light purple circles arranged in two rows. The top row contains three circles, and the bottom row contains two circles. The text 'セクシャル・ハラスメント' is centered over the top row of circles.

# セクシャル・ハラスメント





# セクシャルハラスメントの判例



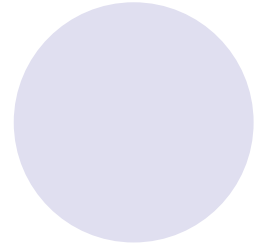
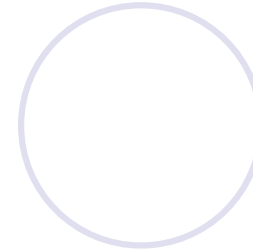
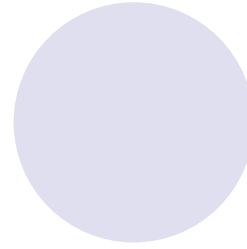
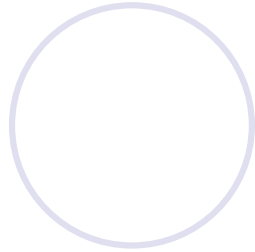
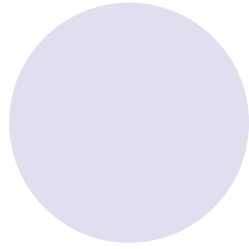
環境型

# 日本銀行事件

## 京都地方裁判所平成13年3月22日 事案の概要

- 銀行員であるYは、育児休業後当該係に復帰したが、日ごろから支店長Xから、「君は髪が茶色だからヤンママだ」と言われたりし、同僚から笑われて悲しい思いをしていた。他の女子行員に対してもそのような言動をとることがよくあった。
- 業務時間中に支店長室に呼び出されて夕食に誘われたことから、これらの言動をやんわりと反論して注意してもらうことができる機会だと考え誘いに応じたところ、ホテル内の日銀京都支店長として会員になっている会員制クラブでキスをし、胸を触るという行為に及んだ。また、その後も1週間に2度の割合でメールで誘いをかけるなどした。
- 銀行としては、①就業時間後に京都支店外でなされたものであって、業務とは関係なく、地位を利用したともいえない。②被告銀行は、平成9年9月本店人事局総務課にセクハラ相談窓口を設置し、そのことを各管理職に通知した。(しかし本事例において加害者も被害者もそのことは知らなかった。)③平成9年3月・9月・10月の研修でもセクシャルハラスメントについて啓発を行っている。と主張し、安全配慮義務に違反していないと主張した。

Q



- 個人・銀行に責任はあるとされたでしょうか。
- あるとされたとしたら、いくら<sup>①</sup>の損害賠償が課されたでしょうか。

# 裁判所の判断

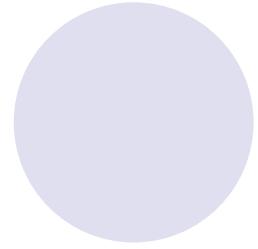
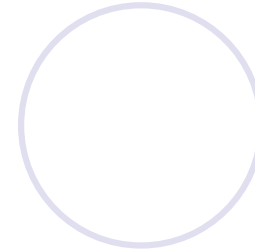
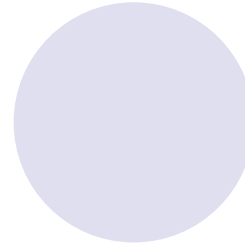
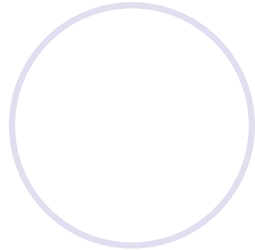
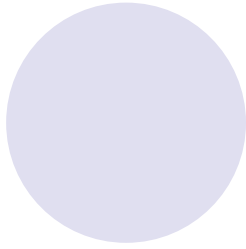
- 誘った理由、誘いにのった理由が業務に密接に関連しており、約束も、勤務時間中に、支店長室までXを呼び出して行われていること、場所も、日銀の京都支店長であるから利用できたホテルの会員制クラブであることから、職務と密接に関連するものと認めることが相当である。
  - 裁判所は、「かかるA係長(被害者から相談を受けた管理職)の対応の不適切さはセクシャル・ハラスメント問題について特別な研修を受けた事も無いAとしては止むを得ないものであって、これはA個人の問題ではなく、被告銀行全体のセクシャル・ハラスメント問題への取組姿勢の問題であったというべきである」として、社内研修の必要性に言及している。また、単に相談窓口を設置しただけでは足りず、その事を社内に周知徹底することの必要性を示唆した。
- 被告銀行に、加害者と連帯して約676万円の損害賠償を負わせた。

# Q. 次の行為についてそれぞれ不法行為は成立するか

(東京地裁平成16年1月23日より抜粋)

- ①グループ勤務で女性部下を含むをビアガーデンに誘うこと。
- ②女性部下と二人で、カウンター焼鳥屋で食事をし、相談にのったりすること。
- ③カラオケに誘うこと(第三者も)
- ④休日のミカン狩りに誘う(他の商務部スタッフの家族も来る)。但し、被告が直接誘ったのは原告のみであった。

A



● ①ビアガーデン・②焼き鳥・③カラオケ

○ あたらない

○ 社会通念上、許容範囲である。

● ④休日のみかん狩り

○ あたらない

○ 他のスタッフの家族等も来るし、みかん狩りのようなイベントに誘うことが性的目的を有する誘いかけである、又は性的言動にあたるとは認められない。

Q. 次の⑤・⑥はセクシャルハラスメントとなるか？

- ⑤旅行の際に、他の男性職員とともに原告の部屋に来て、眠いといい、原告女性のベッドであることを知りながらベッドにあがってごろりと寝たこと(他の人も部屋にいる)。
- ⑥皆のいる前でパンツをずぼんの上に引きずり出してちょっとだけ見せたこと。

A

- ⑤ベッドにあがったこと→あたる

原告に対する性的嫌がらせ、性的誘いかけ、性的関心を示す等の目的でことさら横になったとは思えないが、部下の女性の宿泊している部屋に入って、近くにあるベッドに横になるということは、そのベッドを使用する女性に対し、性的不快感を与える行為であると評価せざるをえない。

- ⑥ユーモアのつもりでやっており、皆もいることが証明されているが、男性の下着を見せるということは女性に対し、視覚的な性的不快感を与え得る行為であることは否定できず、男性の上司が部下の前で行う振る舞いとしてはちらっとであったとしても社会通念上許容される範囲を超える。



Q. 次の⑦・⑧は、セクシャルハラスメントとなるか？

- ⑦上司が職場の女性職員のみを連れてスキー旅行と行くこと(原告は誘われたが断っている。)について行った女性職員は全ていやではない。
- ⑧グループ内の親睦旅行のときに、英語で本件グループには、3人のエンジェルがいると、女性社員を指していったこと。

A

- ⑦→あたらない。

上司が職場の他の同僚とスキー旅行に行くことが、直ちに性的言動により原告の職場環境を著しく悪化させるものと認められない。

- ⑧→あたらない。

- エンジェルがことさらに、性的意味合いを含む表現ではないこと、頼れる人という意味で使われることも多い事に照らせば、上記発言をもって社会通念上許容される範囲を超えているとおいえないから、原告の性的自由又は人格権を侵害する不法行為と評価することもできない。

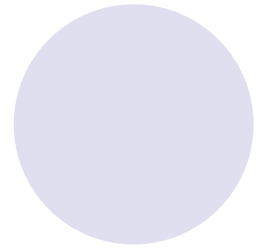
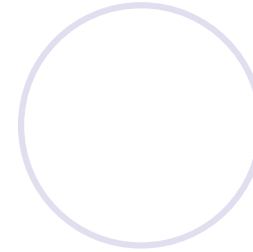
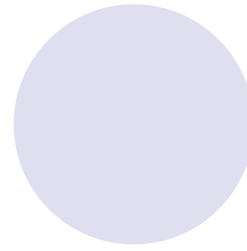
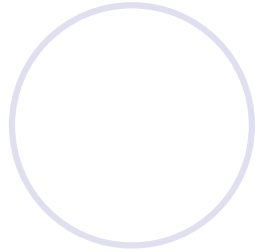
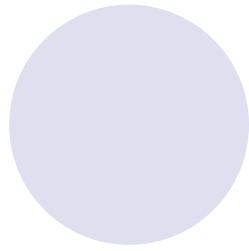
※なおこの事案においては、そのほかカラオケ時の身体密着等の行為もしており、全体を総合的に勘案して、精神的慰謝料100万を認めている。

# 大阪地方裁判所平成10年12月21日

## 事案の概要

- 運送会社の就業時間後に懇親を図るために職場外で行われた新入社員歓迎会(12名参加)の飲み会の際に二次会に誘い、仕事の話しに絡ませながらドライバーである男性上司がオフィスコミュニケーターと呼ばれる職種の女性従業員に抱きついたり、ブラウスのボタンを外したり、スカートをめくろうとした等の行為をしたケース。なお、ドライバーは女性従業員を誘う際、会社にはこの飲み会については内緒にしておくようにと言っていた。
- 被告会社は、本件歓迎会について、
  - その実施も全く知らなかった
  - 費用についても一切負担していない
  - ドライバーとオフィスコミュニケーターとの私的な飲み会について一切禁止するという通知をだしていたとして、使用者責任は負わないと主張した。

Q



- この様に、会社に内緒の飲み会でも企業に責任はあるとされたでしょうか。
- あるとされたとしたら、いくら**の損害賠償が課された**でしょうか。

# 裁判所の判断①

- 被告は、ドライバーとオフィスコミュニケーターとの懇親を図るために本件飲み会を企画し、原告が一次会で帰宅しようとする「カラオケに行こう。」と二次会に誘い、嫌がる原告に対し仕事の話に絡ませながら性的いやがらせを繰り返したのであるから、右性的いやがらせは、職務に関連させて上司たる地位を利用して行ったもの、すなわち、事業の執行につきされたものであると認められる。
- この点、被告会社は、被告会社は男性ドライバーとオフィスコミュニケーターとの私的な飲み会を禁止し、現に被告から本件飲み会が開始される時点で被告会社には内緒にしておくようにと発言されていたので、本件飲み会が被告会社の事業の執行と関係がないことは明らかであり、被告会社は責を負わないと主張する。

## 裁判所の判断②

- 被告会社は、男性ドライバーとオフィスコミュニケーターとの私的な飲み会をしないよう通知していたと認められるが、単に口頭で右通知を繰り返したにとどまるもので、現に12名もの従業員が本件飲み会に参加したことと照らせば、被告会社の右通知は従業員にはさほどの重みを持って受け止められていなかったものと認められる。
- してみれば、単に被告会社の通知に反して飲み会が開催されたというだけで、右飲み会において行われた被告乙山の行為が被告会社の業務執行性を失うと解すべきではない。前記行為は性的嫌がらせといふことができ、上記女性に対する不法行為に該当するとした。裁判所は、前記の行為が会社の事業の執行につきなされたものと認められ、会社の使用者責任についても認めた。た100万円の損害賠償責任を会社に負わせた。

# 岡山セクハラ事件

- 被告会社の岡山支店の社員であった原告らが、上司であった被告Cから「自分に好意を持っているのだろう」「抱かせろ」等の繰り返し性的な言動をされるなどのセクハラを受けたので、東京本社を訪れ社長にセクハラ行為について告げようとしたところ、社長が不在で、被告Dが担当者となった。
- Dに対して事情を説明することになり、被告Dに事情を説明しようとしたところ、「新入社員のくせに社長に意見を言おうなんて生意気だ。時期が早すぎるんだ」等と一緒にきてきた社員に言ったり「被告Cに限って信じられない」「何てことしてくれたんだ」などと繰り返し発言し、「なぜ自分一人で心に抑えておかなかったのか」と言ったりした。



②

- またその後行われた事情聴取において「隙はなかったか」「本当に好意をもっていなかったのか」「中絶したとCからきいたがいつ中絶したのか」等の質問がされた。役員会議の結果、セクハラ行為は確認できず、組織ルールを逸脱した行動にでて、社内全体を混乱させた責任を問うとして双方が降格、報酬給与3割減となったので、性的な嫌がらせ、ないし、男女差別発言を受けたと主張して、被告らに対し、損害賠償を請求した事案。



Q.

- 企業に責任はあるでしょうか？
- あるとしたらいくらかの損害賠償が認められたのでしょうか？

# 裁判所の判断

- 使用者が、被害者の申告を受けたにもかかわらず、被害者に対し「役職者として内々にすべきであった」「何で自分の心におさえておかなかったのか」などと申し述べた上、加害者の不合理的としか思えない弁解を盲信し、事情聴取の機会を設けたものの加害者の主張の裏づけを取るための聴取に終始し、被害者らの主張するセクシャル・ハラスメント行為の有無については十分な事実確認をしないまま、加害者及び被害者に対する降格処分を行ったという使用者の行為が不法行為を構成することを認定したケース。セクシャル・ハラスメントの発生後の使用者の対応が問題となった事例。
- 計3008万円の賠償責任を負った。

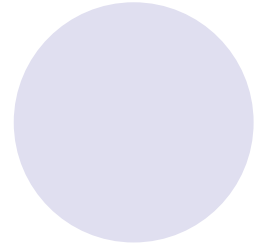
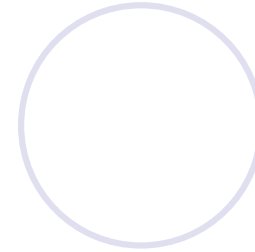
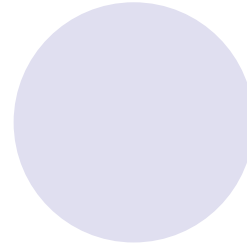
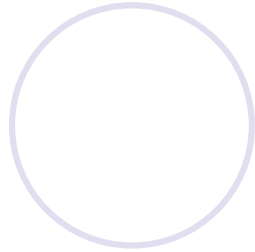
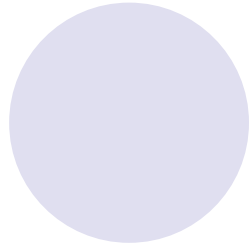
# 福岡地方裁判所平成4年4月16日

- 雑誌の編集者として勤める被告上司が部下の女性従業員について、アルバイト学生らに対して「原告の異性との交友関係が派手である旨」や、他の従業員との間の異性関係を示唆する発言を上司に「不倫をしている」「遊び好きの癖がある」などと個人的な性生活に関する事について発言し、本人にも、「遊び好きのくせに」等の嫌がらせを繰り返したこと、原告の異性関係に言及しつつ被告会社からの退職を求めたりしたので、会社の雰囲気が非常に悪くなり、雑誌の出版にも支障を来すようになった。

## 事案の概要②

- そこで、専務取締役を交えての話し合いを持ったものの、専務も、専ら被告と原告の問題を個人的な対立としてみており、話し合いが不調に終わったらすぐにどちらかを退職させようという方針を定めて取り組んでいたことが推認されるようなやり方であった。
- 例えば、「被告を一人前の男に仕立て上げなければならない」「原告が有能であることは分かっているが、男を立てることもしなければならない」旨述べたりし、最終的には女性従業員が退職した。

Q



- この様な悪評、悪い噂をするだけでもセクシャルハラスメントといえるか？
- また、いえるとしたら会社はどうすべきであったか？

# 福岡地方裁判所平成4年4月16日

- 使用者が、「労務遂行に関連して被害者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来たす事由があることを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務がある」とし、被告会社の専務らが、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点について不法行為性が認められるので、被告会社は、不法行為について使用者責任を負うとした。

→367万円の損害賠償責任を負わせた。

東京地方裁判所平成16年3月30日

## 千葉セクハラ(自動車販売)事件

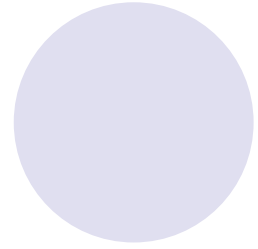
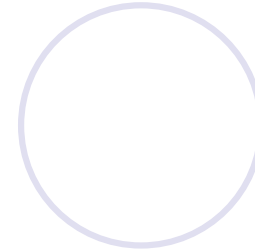
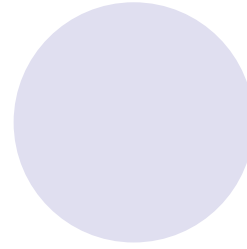
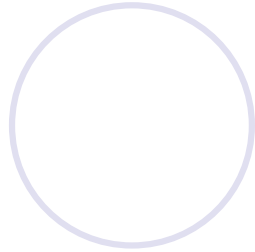
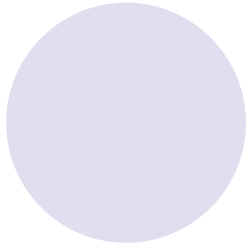
- 自動車の販売等を業とする会社であるXは、輸入車の販売のための新店舗開店のために、平成15年3月26日、研修を行った。この研修のため宿泊していたホテルの部屋において、泥酔して眠っていた新入社員である原告の着衣の下に手を入れ、胸のあたりに触れ、原告が驚いて起き上がり上司である被告Aの手を振り払ったところ、被告Aは「いいから」といながら、原告をベッドの上に押し倒そうとした。
- 原告は4月13日、被告会社の上司Dに対し、被告Aからセクハラを受けたと申告したところ、Dは、15日、原告被告それぞれから事情聴取をした。

## 事案の概要②

- 被告は、「ホテルの部屋で飲んでいたとき、原告が酔って大声で騒いだため、うるさい静かにしろ」と肩のあたりを押して注意した際、誤って、原告の胸に触れたと主張した。
- 両者の言い分が対立していることから、断定する手がかりもなく、事実関係が明確になるまで当面の間、原告を一応被害者として扱うこととし、原告には有給の休職を認め、被告Aを無給の休職処分にした。
- さらに、5月1日付で原告をN店の営業スタッフへ、被告Aを総務課付（休職）へと配置転換した。また、被告会社は同月15日、職場におけるセクハラに関する相談・苦情窓口として社内苦情相談窓口およびセクハラ対策委員会を設置した。



Q



- 個人・会社に対する請求はそれぞれみとめられたのでしょうか？

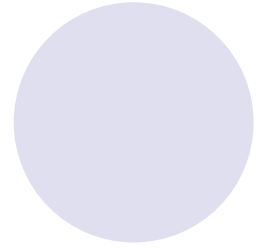
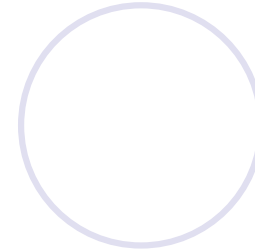
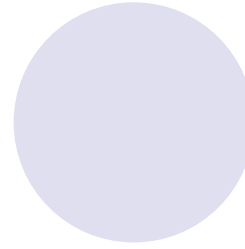
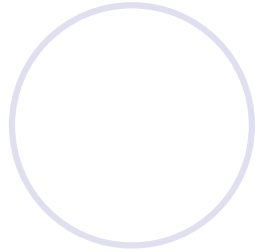
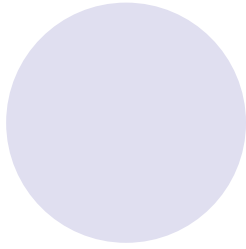
# 裁判所の判断

- 認定事実によれば、被告会社は、原告から申告を受けた後、速やかに当事者である原告及び被告Aから事情聴取するとともに、原告が上司である被告Aの下で就業することがないように原告の就労義務を免除し、さらにその後まもなく原告と被告Aをそれぞれ別の事業所に配置転換した。また、被告会社は、新たにセクシャルハラスメントに関する苦情窓口を設置した。
- したがって、被告会社は、原告の使用者として性的嫌がらせの被害者となった原告の就業環境に配慮し、公平な立場で苦情を処理すべき義務に違反したとは認められないとした。
- なお、被告Aの不法行為は、被告会社の事業の執行につき加えた損害にあたるというべきであり、被告会社は民法715条の使用者責任を負うとして、50万円の請求を認めている。

# 平成18年1月20日東京地方裁判所

- 事案の概要
- 被告社長は、新入社員である原告と食事をともにしたあと、被告社長の車に同乗して帰宅する途中、モーターに立ち寄り、原告と性交渉を持つに至った。しかしながら、原告は明示的な抵抗をとくに示さず、また性交渉の翌日もとくに抗議らしいことは行わなかった。
- それ以前にも原告は、被告からパソコンで卑猥な画像を見せられたり、体を触られたりしていた。

Q

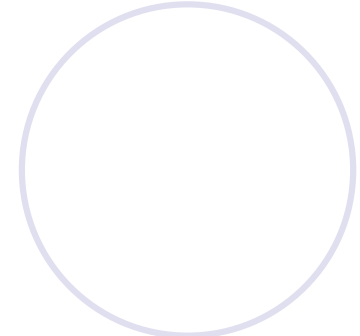
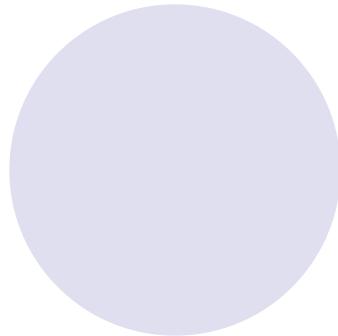
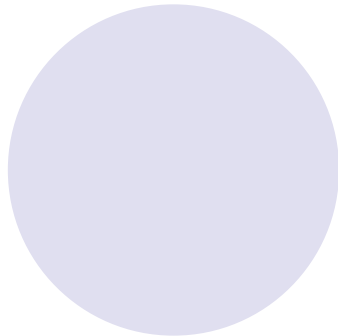


- 原告が徹底して抵抗しなかった場合でも、損害賠償請求が認められるか？

A

- 被告社長は、原告が被告と性交渉を持つに至る過程における原告の行動をもって、原告が同意していたと主張するが、原告の年齢や被告社長との関係、両者の立場や性別、体格等の違いといった事情を考慮すると、原告が徹底して抵抗するのが当然というように考えることはできないのであって、原告が同意していたと評価することはできず、その意に反して性交渉を持つに至ったものと認められる。
- その行為は原告に対する不法行為というべきであり、原告に損害賠償責任を負う。
- →300万円の慰謝料。

Q. セクシャルハラスメントについて規定されている法律は？



# A. 男女雇用機会均等法21条です。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)

- 第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。
- 2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。
  - ※労働者派遣法47条の2により、労働者派遣が行われる場合には派遣先事業主は自社の従業員と同様に派遣社員についても雇用管理上及び指揮命令上必要な配慮をしなければなりません。

# 男女雇用機会均等法の改正

## 平成19年4月1日施行

- 男女双方に対する差別の禁止(5条)
- 差別禁止の対象の明確化・追加(6条)  
(配置に係る業務の配分及び権限の付与・降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・労働契約の更新)
- 間接差別の禁止(7条)
  - ※間接差別
    - ①性別以外の事由を要件とする措置であって、
    - ②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度不利益を与えるものを、
    - ③合理的な理由がないときに講ずること をいう。
- ex.例えば、合理的な理由のない全国転勤を絶対条件とする採用条件等
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止  
(9条3項・4項)
- セクシュアルハラスメント対策  
(11・15・16・17・18・20・23～25・30・33)  
→詳細次項



# セクシュアルハラスメント対策についての 男女雇用機会均等法の改正点

- 事業主に雇用管理上必要な配慮の義務付け



- 事業主に雇用管理上必要な措置の義務付け
- (11条1項)

## 指針の改正

※指針参照

公表制度の対象としてセクハラへの拡大(30条)

厚生労働大臣がその違反に対し事業主に勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときはその旨を公表することができる。

過料の創設(33条)

報告徴収の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処するものとする。

# 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の改訂について (いわゆるセクハラガイドライン)

## ● 1 はじめに

- この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「法」という。)第11条第1項に規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること(以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

※

女性労働者

→労働者(男性労働者含む)

※雇用管理上配慮すべき事項

→雇用管理上講ずべき措置

## 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)がある。
- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供者を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供者を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

※

(3)が新設

労働者

→非正規労働者  
も。

- (4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。
- (5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
- イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。
  - ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
  - ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。
- (6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
- イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
  - ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
  - ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

※  
女性労働者  
→労働者

- 3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

- 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

雇用管理上配慮すべき事項

→講ずべき措置の内容という表現にし、具体的な活動を要請

## イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

「セクハラに関して次の事項を定めること」という表現であった。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。



ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

全て新設。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備  
事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

※

窓口を明確にする配慮

→措置を講じなければならない。

※具体例の新設



ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしている例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

※新設

※連携等により円滑な対応を図ること

→連携を図ることができる仕組みとすること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対応として、次の措置を講じなければならない。

※従前の記載

事業主は、職場におけるセクシャル・ハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければならない。また、事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければならない。

# イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の**双方から事実関係を確認**すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、**第三者からも事実関係を聴取する等の措置**を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うこと**その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねる**こと。

※具体例が全て新設。

※双方からの確認となっていること。

※不一致がある場合第三者からも聴取

※

第三者紛争機関の活用についても規定。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。
- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

※従前

「就業規則に基づく措置」・「配置転換等の雇用管理上の措置」という表現のみ。

→非常に具体的になった。

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

**※全て新設。新たに企業に再発防止義務が課された。**

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

※

プライバシーの保護に特に留意する

という表現であった。

※具体例新設。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。



ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

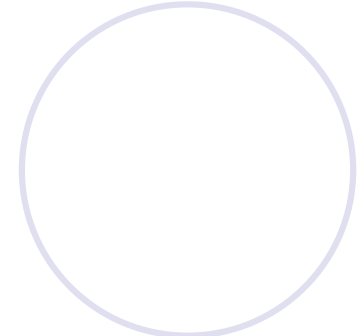
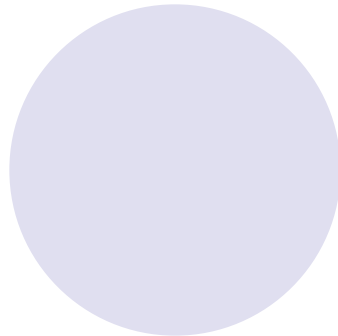
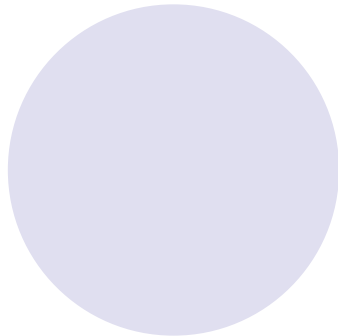
※

被害を受けた女性労働者のみの保護→確認に協力した第三者もその保護の対象に。

という表現であった。

※具体例新設。

Q. セクシャルハラスメントの2つのタイプを知っていますか？





## A. 環境型と対価型があります。

- ①対価型セクシャルハラスメント: 職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、その女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

### ○ 典型例

- 事務所内において事業主が女性労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該女性労働者を解雇すること。
- 出張中の車内において上司が女性労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、当該女性労働者について不利益な配置転換をすること。
- 営業所内において事業主が日頃から女性労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該女性労働者を降格すること。

## ②環境型セクシャル・ハラスメント

- 職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。
  - 典型例
    - 事務所内において事情主が女性労働者の腰、胸などに度々触ったため、当該女性労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
    - 同僚が取引先において女性労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該女性労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
    - 女性労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該女性労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

# セクシャルハラスメントを起こさないための 留意点

- 自身の言動に注意すべきこと
- ①「この程度なら許される」とか「親しさの表れ」というのは、自分勝手な思いこみである場合があります。あなたの意図思いこみとは別に不快に感じさせることがあります。相手の気持ちや立場を尊重し、どのような言動がセクシャルハラスメントになるのかを正しく認識しましょう。

## セクシャル・ハラスメントを起こさないための 留意点②

- ②相手が拒否をしたり、いやがっていることがわかったら、二度と同じ行動をとらないようにすることが重要です。相手の抗議を受けたら、すぐに謝ることも必要です。
- ③相手は職場での上下関係や人間関係を考慮して、拒否の意思表示が行えず、いやだと思いつつも我慢したり、笑ってごまかしたりすることがあることも念頭におく必要があります。

# セクシャルハラスメントを起こさないための 留意点③

- ④セクシャルハラスメントの問題は、職場の中だけで起るものではありません。勤務時間終了後の宴会の場などで起ることが多いのが日本の実情です。アフターファイブの行動にも注意してください。
- ⑤職場で働いているのは、あなたの会社の従業員だけではありません。従業員間の言動だけでなく、派遣で働いている人や営業などの仕事で来社している他の会社の従業員、顧客等に対する言動にも注意する必要があります。

～財団法人21世紀職業財団より～

The image features five light purple circles arranged in two rows. The top row contains three circles, and the bottom row contains two circles. The text 'パワーハラスメント' is centered over the top row of circles.

# パワーハラスメント

The title is centered and surrounded by six light purple circles. Three circles are positioned above the text, and three are below it. The top-left circle is an outline, while the other five are solid. The bottom-right circle is also an outline.

# パワーハラスメントの判例

Q. 男性Xが、仕事のストレスが原因で自殺してしまっただとします。そのストレスというのは、パワーハラスメントだと主張しています。毎日の様に男性Xを含む営業社員全員(数名)に向かって、ノルマ不達成を理由に以下の発言を行うことは、パワハラだと思いますか？

- 「辞表を書け」
- 「やる気があるのか」



A

## 平成19年10月15日労働保険審査会採決

→パワハラにあたると判断されました。

- 岩手県の自動車部品販売会社の営業担当X(31歳)が、ノルマ不達成を理由に部長だった上司が、Xを含め営業担当社員を毎日の様にしかり、来客の前でも容赦なく叱責した。営業経験がないにもかかわらず厳しいノルマが課せられ、休日出勤も強いられた。その後Xは自殺してしまった。
- 「叱責による心理的負担は、パワーハラスメントを受けているような状況」と認定された。

Q. では、営業の帰り道や、忘年会の帰り道に、以下の様に言われ続けることは、パワーハラスメントを受けているということになるのでしょうか。

- 居るだけで迷惑している。お願いだから消えてくれ。
- 仕事をしないやつといいふらす
- 存在が目障りだ 等

# 平成19年10月15日東京地裁判決

- 「指導や助言の一つ」であると上司の係長が、「存在が目障りだ」「会社を食い物にしている。給料泥棒」などの発言について、「過度に厳しく、キャリアばかりか人格や存在自体を否定している。企業内で上司から、このように言われる部下の心理的負荷は過重」と判断され、パワーハラスメントが認定され、労災支給が認定された。
- ※既に企業とは民事で和解済み(和解金は1億近くとの報道あり。公表はなされていない)。

# Q被告の原告に対する以下の行為は不法行為にあたるといえるか？

京都地方裁判所平成18年8月8日より抜粋

- 顧客全員の登記簿謄本を取得するようという指示のもと、営業責任者である原告が、決裁権者である被告の決済にかけることなく、原告の部下である担当者が登記簿取得費用として1通1000円×7000円で、700万円を既に出費していることが判明した。原告は当然これを知っていた。
- まだ取得していない部分も含むと総額1500万円以上経費がかかるにもかかわらず、この出費につき稟議にはかけられていなかった。
- また、原告から被告への随時の報告はなされていなかった。
- そこで、上司である被告は、未決裁のうちにそのような費用を発生させたことはけしからんと、原告に対し、「お前は何をしとるんじゃ」と叱責した。
- 原告は、この件で、3ヶ月の減給処分を受けた。

## A. いえない

- 営業の責任者として、登記簿謄本の取得開始及び取得状況を報告せず、かつ、部下である営業担当者が登記簿謄本を取得するにあたって、経費支出の稟議書を作成し、Cの決裁を受けることを怠ったものである。したがって、この件について、Cが原告を叱責し、被告が3ヶ月の減給処分をしたことが安全配慮義務に違反するとはいえないし、およそ不法行為にあたらぬ。

# Q被告の原告に対する以下の行為は不法行為にあたるといえるか？

京都地方裁判所平成18年8月8日より抜粋

- この登記簿事件の後、原告は被告の不興を買い、被告はことあるごとに原告の発言にケチをつけ、否定することがあった。そのような際、被告は、「なめとんのか」、「ぼけ」などの罵詈雑言を弄したと認められる。
- もともと、原告に落ち度がなく一方的に被告に非があったとは直ちに認められない状況である。

この場合はどうか？

## A 不法行為にあたる

- 被告の言葉遣いは相手の人格を傷つけるものであり、上司であっても、このような言葉で部下を叱責するのは相当とは認められず、頻繁にそのような罵詈雑言を弄すれば、それ自体が不法行為にあたる。

東京高判平成15年3月25日

## 川崎市水道局(いじめ自殺)事件

### 事案の概要①

- 被告川崎市の水道局工事用水課に勤務中、同課課長である被告B、同課係長である被告Cおよび同課主査である被告Dのいじめ、嫌がらせなどにより精神的に追い詰められて自殺した従業員の遺族が、被告川崎市に対し計約1億2000万円の損害賠償を求めた事案。
- Aは、内気で無口な性格であったが勤務態度はまじめで評価も最高のAを受けていた。しかし、配置転換で、工業用水課に配属された後、上司3名から、「むくみ麻原」と言われたり、嘲笑を受けたり、女性経験のないAに対しヌード写真をみせてからかったり、合同旅行会において「今日こそ刺してやる」などとナイフをつきつけたり、「何であんなのがA評価なんだよ」といった執拗ないじめをH7年6月頃から受け、欠勤しがちになっていき、H9年3月自殺するに至った。ちなみにAは、内気で過去に登校拒否になったこと、もあった。



東京高判平成15年3月25日

川崎市水道局(いじめ自殺)事件

事案の概要②

- これに対して、被告川崎市は、Aが、いじめを訴えたH7. 12月5日時点で、精神疾患がみられるようになったことを知り、課長自ら、B・C・Dに面談して一応調査を行ったり、Bにその調査を命じたりした。しかし、調査の結果いじめはなかったとして、原告ら宅を訪問し、職場復帰について話合った。その後、Aの机から遺書が見つかったという原告の知らせを受けて、水道局としても度々訪問するなどの対策はしていた。
- また、高校時代に2度の不登校があり、もともと、精神疾患をおっていたのではないかと考えられ、平成8年4月1日に別の係に異動させている等の対応もっており責任はないと主張した。

Q

- 企業に責任はあるとされたでしょうか。
- あるとされたとしたら、いくらの損害賠償が課されたでしょうか。

# 裁判所の判断①

- 市は市職員の管理者的立場に立ち、そのような地位にあるものとして、職務行為から生じる一切の危険から職員を保護すべき責務を負うものというべきである。そして、職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体のみならず、これと関連してほかの職員からもたらされる生命・身体等に対する危険についても、市は具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務(安全配慮義務)があると解される。 と、安全配慮義務を認めた。

## 裁判所の判断②

- そのうえで、本事例の経過及び関係者の地位・職務内容に照らすと、工業用水課の責任者である被告乙山は、被告丁原などによるいじめを制止するとともに、一郎に自ら謝罪し、被告丁原らにも謝罪させるなどしてその精神的負荷を和らげるなどの適切な処理をとり、また、職員課に報告して指導を受けるべきであったにもかかわらず、被告丁原及び被告丙川によるいじめなどを制止しないばかりか、これに同調していたものであり、A課長から調査を命じられても、いじめの事実がなかった旨報告し、これを否定する態度をとり続けていたものであり、一郎に自ら謝罪することも、被告丁原らに謝罪させることもしなかった。

## 裁判所の判断③

- また、一郎の訴えを聞いたA課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策(防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、一郎の配転など)を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、一郎の職場復帰のみを図ったものであり、その結果、不安感の大きかった一郎は復帰できないまま、症状が重くなり、自殺に至ったものである。  
→ 国家賠償法上の責任により2100万円の損害賠償義務を負わせた。

# パワーハラスメントとは

パワーハラスメント・・・明確な定義がなく業務命令との区別がつきにくい

一般的な定義としては、

「職権などを背景に本来の業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」とされている。

# パワー・ハラスメントの具体的内容

2003年2月12日日本経済新聞より

- 上司に無視される  
(ex. 目の前の席の上司が、要件をすべてメールで伝えてくる。)
- 暴力を受ける  
(ex. 取引先でも同行した上司に罵倒され、暴力を受ける。)
- 仕事の能力差を悪用する  
(ex. パソコンの使い方が分からず、若手社員に『こんなことも分からないのですか』と笑われる。)
- 嫌がらせ  
(ex. ①上司からのセクハラをその上の上司に訴えたら、その後無視され仕事も与えられず、『仕事もしないで…。早く辞めたら。』と言われる。  
②休暇明けに出社すると、継続中の仕事のファイルが上司の机上にあり、『もう出てこないと思って、誰かに引き継がせようとしていたのだ。』と言われる。このような嫌がらせを2年近く受け、現在うつ病で通院している。)
- 罵倒される  
(ex. 上司が仕事内容を教えるのに『バカ・アホ』呼ばわりする。不明な点を質問すると、机を叩いて逆上する。)

# パワー・ハラスメントの法的責任

- 男女雇用機会均等法の規制があるセクハラ(セクシャルハラスメント)と違い法的規制がなし。
- パワーハラスメント行為を正面から違法と認めた判決が登場したばかり(前述)

## パワーハラスメントの法的責任

- 暴力など刑法に違反する行為、
- 民法709条の不法行為

(上司としては故意に傷つける意思はなくとも、指導が原因でうつ病にかかって通院したり仕事を辞めなければならなくなった場合や、人事権の濫用とみなされる場合においては、不法行為とされうる。)





# 内部通報制度の構築



公益通報者保護法

# 公益通報者保護法

- 平成16年6月公益通報者保護法が制定された。
- 背景・・・雪印食品の偽装表示等企業の不祥事が内部からの通報により発覚することが増えた。
- コンプライアンス⇒法令および企業倫理の遵守からルールの策定が必要に。

⇒平成18年4月1日から施行

# 公益通報者保護法の概要

- 保護の対象
- 労働者(正社員・パート・アルバイト・派遣労働者含む)(退職者は含まれない)
- 労務提供先・労務提供先の役員・従業員・代理人その他の者に関する事実
- 刑法・食品衛生法等の犯罪行為の事実または、これらの法の規定に基づき処分に違反することが前記①の事実となる場合における当該処分の理由とされている事実
- 事実が実際に起こってなくてもよい(3条)
- 労務提供先・行政機関・公益通報を行うことがその発生またはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる、労務提供先以外の者

## 公益通報者保護法の概要②

- 公益通報を行ったことを理由とする
- ①解雇の無効
- ②労働者派遣契約解除の無効
- ③その他の不利益な取扱の禁止

# 公益通報者保護制度の概要③

- 保護要件

- ①不正の目的でないこと
- ②通報対象事実が生じたまたは、まさに生じようとしていること
- ③その他一定の要件を満たす場合

- 労務提供先・・・①のみ

- 行政機関・・・①＋②

- 労務提供先外・・・①＋②＋③

# 公益通報に関する最新判例 平成19年9月12日松山地裁判決

- 愛媛県警における30年間に渡る領収書偽造による裏金づくりについて、オンブズマンに協力して記者会見を行ったことによる、配置転換、勤勉手当の減額等を行ったことにより100万円の慰謝料が認められた。

# 公益通報者保護法に関する 民間事業者向けガイドライン

平成17年7月19日内閣府国民生活局発行

## ① 仕組整備

(通報窓口の設置・相談窓口の設置・内部規程の整備・秘密保持の徹底・利益相反関係の排除)

## ② 通報の受付

(通報受領の通知・通報内容の検討・個人情報の保護)

## ③ 調査の実施(調査と個人情報の保護・通知)

## ④ 是正措置の実施(是正措置と報告)

## ⑤ 解雇・不利益取扱いの禁止

## ⑥ フォローアップ

## ⑦ その他(仕組みの周知徹底)

**コンプライアンスとは？  
大和銀行ニューヨーク支店  
巨額損失事件**

**大阪地方裁判所  
平成12年9月20日**



# 事案の概要

## ● ①事件

- 大和銀行のニューヨーク支店に勤める証券取引責任者甲が、昭和59年から平成7年の間無断かつ簿外で米国財務省証券の取引を行い、大和銀行に約11億ドル(1200億円)の損害を与えた。

## ● ②事件

- 本件取引により11億ドルの損失がでたことを、米当局に隠蔽したことで、刑事訴追を受け3億5000万ドル(380億円)の罰金を支払った。



# ①事件

- 株主代表訴訟
- 代表取締役・ニューヨーク支店長3名（取締役）
  - 従業員による不正行為を防止するとともに、損失の拡大を最小限に留めるための管理体制（内部統制システム）を構築すべき善管注意義務および忠実義務がある。
- 他の取締役1名及び監査役
  - 代表取締役らが内部統制システムを構築しているかを監視する善管注意義務および忠実義務があったにもかかわらずこれを怠った
- として、11億ドル（約1200億円）の損害賠償を請求。



## ②事件

- 株主代表訴訟
- 代表取締役・ニューヨーク支店長3名（取締役）
  - 法令の遵守をする義務があるにもかかわらず損失を隠蔽するために虚偽の報告を行い、善管注意義務および忠実義務に違反している。
- 他の取締役1名及び監査役
  - 代表取締役らが米国の法令を遵守しているかを監視する義務を怠り善管注意義務および忠実義務があったにもかかわらずこれを怠ったとして
- として、3億5000万ドルの損害賠償を請求。

# コンプライアンス(法令遵守)とは

- 大和銀行の判例(大阪地裁H12. 9. 20)

健全な会社経営を行うためには、目的とする事業の種類、性質等に応じて生じる各種のリスク、例えば、信用リスク、市場リスク、流動性リスク、事務リスク、システムリスク等の状況を正確に把握し、適切に制御すること、すなわちリスク管理が欠かせず、会社が営む事業の規模、特性等に応じたリスク管理体制(いわゆる内部統制システム)を整備することを要する。そして、重要な業務執行については、取締役会が決定することを要するから(商法二六〇条二項)、会社経営の根幹に係わるリスク管理体制の大綱については、取締役会で決定することを要し、業務執行を担当する代表取締役及び業務担当取締役は、大綱を踏まえ、担当する部門におけるリスク管理体制を具体的に決定すべき職務を負う。この意味において、取締役は、取締役会の構成員として、また、代表取締役又は業務担当取締役として、リスク管理体制を構築すべき義務を負い、さらに、代表取締役及び業務担当取締役がリスク管理体制を構築すべき義務を履行しているか否かを監視する義務を負うのであり、これもまた、取締役としての善管注意義務及び忠実義務の内容をなすものと言うべきである。

⇒ 11人に7億5000万ドル(830億円)の賠償命令



その後・・・

- 東京高裁に双方控訴
- 東京高裁にて和解2001年12月和解
- 2億5000万円の賠償  
(11人分の手取り年収総額)

# 内部統制構築義務の明文化(新会社法)

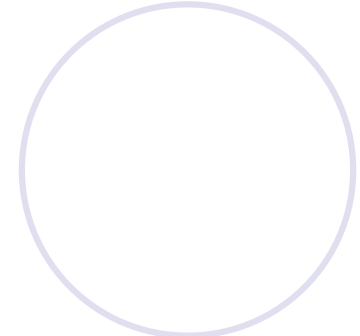
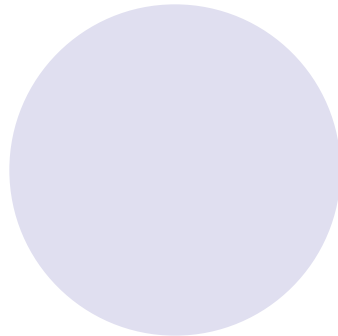
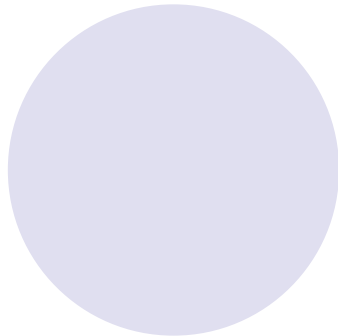
- **コンプライアンス(法令遵守)意識の高まり**

- **労働者が安心して働ける**

=不祥事(個人情報情報の漏洩・横領・その他犯罪等)を防ぐことができる。

- **企業の健全性・効率性を維持する重要な柱である、内部統制システムの構築の基本方針を取締役会で決議することが義務付けられた(新会社法362条4項6号・362条5項)。**

# 会社法における内部統制 の具体的な内容



# 会社法におけるコンプライアンス

## 《会社法施行規則第100条》

第1項 法第三百六十二条第四項第六号に規定する法務省令で定める体制は、次に掲げる体制とする。

- ①取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- ②損失の危険の管理に関する規定その他の体制
- ③取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ④使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- ⑤当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制



# 会社法におけるコンプライアンス (監査役設置会社の場合)

第2項 監査役設置会社以外の株式会社である場合には、前項に規定する体制には、取締役が株主に報告すべき事項の報告をするための体制を含むものとする。監査役設置会社(監査役の監査の範囲を会計に関するものに限定する旨の定款の定めがある株式会社を含む。)である場合には、第一項に規定する体制には、次に掲げる体制を含むものとする

- ⑥ 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
- ⑦ 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項
- ⑧ 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制その他の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

# 文書について

- 業務執行に関わる情報の保存および管理

以下の文書を少なくとも10年保存、いつでも閲覧可能な状態に。

- 株主総会議事録
- 取締役会議事録
- 指名委員会、監査委員会、報酬委員会議事録
- 執行役会議事録
- 経営会議議事録
- 経営管理委員会議事録
- コミットメント委員会議事録
- 執行役社長の特命に基づき設置した委員会の会議録
- 稟議書
- 契約書
- 会計帳簿・貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびその附属明細書
- 税務署その他行政機関・証券取引所に提出した書類の写し

# 会社法におけるコンプライアンスの 具体的内容1号・2号

## ①取締役の職務の執行に係わる情報の保存および管理に関する体制

(1)取締役の職務執行に係わる情報へのアクセスを確保するための情報の保存・管理についての体制

(2)取締役の指揮・監督の下で株式会社の業務執行を行う使用人の職務執行に係わる情報の保存および管理に関する体制

Ex.稟議書等の文書の作成・保存(保存期間)管理(管理をする部署の指定)等についての

社内情報管理規定の制定決議

## ②損失の危機の管理に関する規定その他の体制

企業活動に関連するリスクの把握・発生を未然に防止するための手続  
リスクの管理・発生したリスクへの対処方法・是正手段

Ex.リスク管理規定の制定

リスクマネジメント委員会等の設置の決議

リスク発生時には、対策本部を組織し、顧問弁護士、外部専門家等をチームとして、迅速な対応を行うとする。等。



# リスクについて

- 市場リスク
  - 有価証券・金利等の市場のリスクファクターにより保有する資産の価格が変動し損失を被るリスク
- 信用リスク
  - 有価証券の発行体や取引先が義務を履行しないことにより損失するリスク
- イベントリスク
  - 政治的または経済的要因の変動により予測不可能な事象により損失するリスク。
- 流動性リスク
  - 業績の悪化等や、市場の混乱により損失するリスク
- オペレーショナルリスク
  - 役職員が正確な事務を怠ること、事故・不正等による損失するリスク
- リーガルリスク
  - 法令違反または契約債務不履行により損害賠償されることの損失するリスク

# 会社法におけるコンプライアンスの 具体的内容3号・4号

- ③取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
  - (1)取締役・使用人の役割分担、職務分掌、  
指揮命令関係等を通じた効率的な業務執行についての検討  
Ex.職務分掌規定、決済規定の制定の決議
  
- ④使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
  - (1)法令の洗い出し、典型的な法令違反行為の予防措置、  
法令違反行為の予防措置
  - (2)法令違反行為が発見された場合における対処方法・是正手段  
Ex.コンプライアンス規定制定の決議  
企業行動憲章、倫理規定の制定、内部監査部門や  
コンプライアンス統括室の設置  
コンプライアンスに関する研修体制の整備  
内部通報者保護制度の構築  
(社外の弁護士等と直接の情報受領者とする社内通報システム)

# 会社法におけるコンプライアンスの 具体的内容5号

⑤当該株式会社ならびにその親会社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

## 《親会社》

①～⑤についてグループ全体に適用あるものとして検討

Ex.グループ企業行動憲章の定め

情報の交換・人事の交流・

子会社との連携体制の確立

親会社による子会社に対しての不当な取引の要

求等を防止するための体制等について決議

子会社のモニタリング

## 《子会社》

Ex.親会社との連携体制の確立・親会社からの

不当な指示への対処法 の決議

親会社への報告体制

# 会社法におけるコンプライアンスの 具体的内容2項

- ⑥監査役がその職務を補助すべき使用人(補助使用人)を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
  - Ex.補助使用人を設置するかどうか。
  - 補助使用人の人数、及び地位等についての決議
- ⑦補助使用人の取締役からの独立性に関する事項
  - Ex.補助使用人による監査役の職務の補助に対する
  - 取締役の指揮命令
  - 補助使用人の報酬または人事異動についての
  - 監査役の関与等の体制についての決議
- ⑧取締役および使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
  - Ex.報告を直接報告とするか、取締役経由とするか等。

# コンプライアンスの強化～日本版SOX法～

- SOX法とは、米国のエンロンによる不正会計事件を契機として主にディスクロージャーを主眼として定められた法律（サーベンス・オックスリー法）のこと。

※サーベンス・オックスリーは人名。当時の審議会の委員長の名前。

以下の条文がある。


- 302条：年次報告書等についてCEOおよびCFOによる証明書の義務付け
- 404条：内部統制に関する経営者の評価の実施およびその報告の義務付け

→日本版SOX法のもととなっている。



# 日本版SOX法

- 証券取引法等を一部改正する法律により成立した金融商品取引法(2006年6月成立、2008事業年度より施行予定)が日本版SOX法と呼ばれる。
- 厳格な内部統制構築義務(コンプライアンス)を要請。「内部統制報告書」の提出も義務づける。
- ※会社の内部統制を確立することが急務。
- =EAPや、セクハラ・パワハラ・公益通報窓口もコンプライアンスのひとつ。



# COSOにおける内部統制

**COSOとは？**

**米国トレッドウェイ委員会組織委員会  
(Committee of Sponsoring Organizations of  
Treadway Commission)のこと。**

**アメリカ公認会計士協会(AICPA)が、1980年代の金融機関を含む多くの企業の経営破綻に対処するために組織した委員会。**

**この委員会において、発表されている内部統制のフレームワークを、**

**COSO報告書と呼ぶ。**

# COSOにおけるコンプライアンス

## ①統制環境 (control environment)

(1) トップの在り方は適切で明確か。

- ・経営トップは、内部統制システム整備の重要性を認識しているか。
- ・経営トップは、リスクを適切に認識しているか。
- ・経営トップは、内部統制システムの整備の重要性を、経営方針や基本規定等の中で明確に示しているか。
- ・経営トップは、組織の内外、業務執行の中で自らの言動を通じて、内部統制システム整備の重要性を強調しているか。

(2) 経営管理組織の在り方は、経営方針等を組織内に徹底し、業務に対するコントロールの基本的な仕組みが構築されているか。

### 《取締役会》

- ・倫理基準の承認
- ・法令・定款の遵守方針の承認
- ・代表取締役及び業務担当取締役の言動モニター

### 《代表取締役》

- ・価値観を含む倫理基準の作成・表明
- ・法令・定款の遵守方針の作成・表明
- ・倫理基準に準拠した経営者の言葉と行動
- ・倫理基準の勉強会
- ・担当部署(コンプライアンス部等)の設置と能力ある人の配置
- ・遵守方針への違反者の懲罰の実施と人事考課への反映

# COSOにおけるコンプライアンス

## リスクの評価 (risk assessment)

企業経営において予見されるリスクを的確に識別・分析・評価しているか。  
予見されるリスクへの対応方法・管理手法が講じられているか。

### 《取締役会》

- ・法令・定款違反のリスク評価プロセスの妥当性のモニタリング

### 《代表取締役》

- ・担当部署による法令の新設, 改定及び判例のモニタリング
- ・定期的及び随時の, 法令・定款違反のリスクの識別, 評価, 対応方針の決定及び取締役会への報告

※・統制活動が必要なリスクに関する部署の識別及び担当取締役への指示

### 《業務担当取締役》

※・担当する業務のどこに, どんなリスクがあるかの識別

# COSOにおけるコンプライアンス

## 統制活動 (control activities)

企業構成員が各体制に関する職務執行(含むリスク対応・管理)を適切に行うために準拠すべき方針、規程、手続、マニュアル等が制定されているか。その内容は合理的で現実的で、相互県政機能が内在したものとなっているか。

各体制に関する職務を主意的・統括的に行う部署が明確になっているか。その部署の職務目的を達成するために必要な陣容、専門性、権限を具備しているか。適切な職責の分離はなされているか。

各体制が有効に機能するための実践計画が策定されているか。定期的にレビューされる仕組みが構築されているか。

企業構成員が各体制に関する職務執行(含むリスク対応・管理)を適切に行えるように、適切な研修計画・体制が講じられているか。

危機的な事象が発生した場合のコンティンジェンシー・プランが策定されているか。その内容は合理的で現実的なものとなっているか。

## 《業務担当取締役》

- ・リスクに対する統制活動の設計と導入

# COSOにおけるコンプライアンス

## 情報とコミュニケーション (information and communication)

各体制が有効に機能するために必要な情報システムが構築されているか。

企業構成員が各体制に関する職務執行を恒常的に適切に行えるように、必要な情報が適時・的確に伝達される仕組みが講じられているか。

各体制の統括部署が経営トップに対し、リスクの状況等、各体制の執行・管理状況を定例的に報告する仕組みが構築されているか。

経営トップや各体制の統括部署に対し、経営管理上重要な情報、経営に重要な影響を与える情報、各体制の目的に反するような事象の発生情報等が適時、的確に報告される仕組みが講じられているか。

### 《代表取締役》

- ・倫理基準, 法令・定款の遵守方針を様々な方法で伝達及び研修
- ・法令・定款違反のおそれがある事態に出会った人のための相談窓口あるいは通報制度

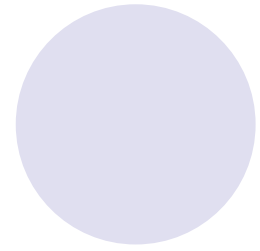
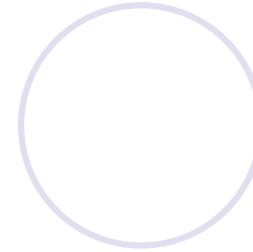
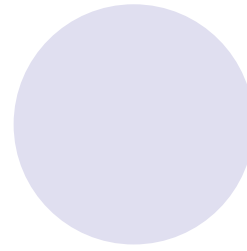
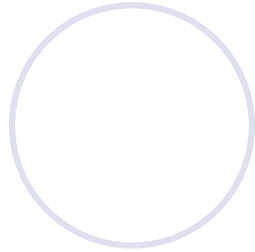
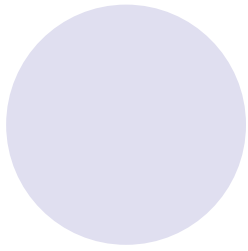
### 《業務担当取締役》

- ・関連する主要義務ごとに, 法令・定款を遵守するための統制活動を具体的に示したマニュアルなどの作成, 配布及び周知徹底



EAPについて

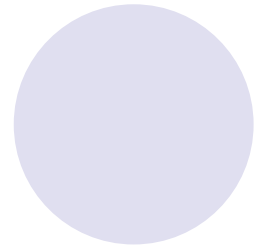
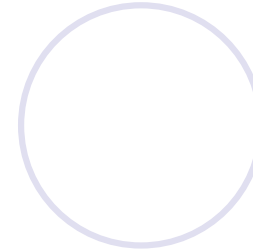
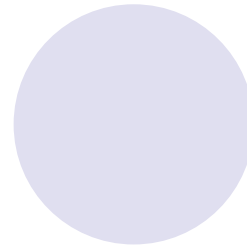
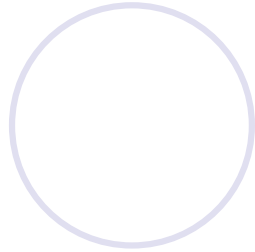
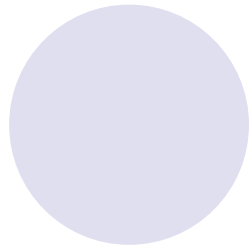
Q



- EAPを知っていますか？
- EAPとは何のことでしょうか？



A



- EAPとは、Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)のこと。

1. 以下の2点を援助するために作られた職場を基盤としたプログラム

①職場組織が生産性に関連する問題を提議する。

②社員であるクライアントが、健康、家族、家計、アルコール、ドラッグ、法律、メンタル、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題を見つけ、解決する。

と定義される(国際EAP協会HPより)

つまり、従業員の抱える心の問題や体の問題、暮らしの問題などを解決し、もって会社の収益力を高めるための仕組み

のことです。

# EAPのきっかけは？

- ベトナム戦争後、アメリカにおいて、経済不況や帰還兵の問題などにより多くの人々が心の病やPTSD (Post Traumatic Stress Disorder: 心的外傷後ストレス障害) の症状を抱えた。
- 産業界に深刻な影響をもたらした(特にアルコール)。
- アルコール依存症を克服するためのプログラムを導入
- →これが、EAPの始まりに。

## 例えばアメリカでは・・・

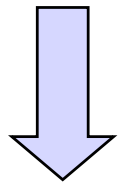
- フォーチュン上位500社のうち95%がEAPを提供。
- サービス内容は、保険医療サービス・メンタルヘルス・職務復帰支援・薬物・アルコール・育児支援・法律問題・はたまた禁煙プログラム等多岐に渡り、専門家を利用して様々なプログラムが提供されている。

# EAPが必要とされる4つの視点

- ①契約責任として判例理論として確立された安全配慮義務の視点
- ②良質な労働力確保の視点
- ③コンプライアンス(法令遵守)の視点
- ④コーポレートガバナンス(企業統治)の視点

# コンプライアンスと コーポレートガバナンスの関係

- コンプライアンス……………法令遵守  
(内部統制構築義務)  
⇒コーポレートガバナンスの一手段



- コーポレートガバナンス…企業統治  
(コンプライアンスリスク体制の構築)  
⇒企業目的

## 安全衛生管理のための組織(ハード面)

### ★第1フェーズ(各職場単位での取り組み)

各職場における定期的なミーティングの実施, 就労環境のチェック, 啓蒙・教育素材の回覧・掲示, 残業時間管理, 業務量の平均化, 管理職と従業員との定期的な面談・・・などを行う。



### ★第2フェーズ(社内における独立組織の設置)

従業員の安全衛生に理解の乏しい管理職がトップにいる/直接の上司や職場の同僚には相談しにくい・・・独立した相談窓口の設置が重要



### ★第3フェーズ(社外組織の利用)

第1, 第2フェーズとも使用者が将来の紛争において「無過失」を立証するために「必要」だが「十分」な対策とはいえない

・・・会社から独立し, 秘密保持体制の確立した, 信用のおける外部機関を活用することが望ましい