



国立大学リスクマネジメント情報

2020(令和2)年6月号

<https://www.janu-s.co.jp/>

特集テーマ

ハラスメント防止対策の強化

2020年6月1日、改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントが定義、具体例や対策に関する指針が示される等、ハラスメント防止対策が強化されました。

本号では、その概要について紹介します。

1. ハラスメント防止対策の強化

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」は、
①女性活躍推進法、②労働者派遣法、③男女雇用機会均等法、④育児・介護休業法、
⑤労働施策総合推進法

の5つの法律の改正をまとめたもので、女性の活躍の推進及びハラスメント対策の強化を目的としています

職場におけるハラスメントのうち、セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」）については男女雇用機会均等法第11条で、妊娠・出産、育児休業等に係るいわゆるマタニティハラスメント（以下「マタハラ」）については、男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護救護法第25条により、それぞれ定義されると共に事業主に防止措置が義務付けられていました

一方、パワーハラスメント（以下「パワハラ」）については、これまで法律上の取扱いは明確ではありませんでしたが、今回の労働施策総合推進法改正により定義が初めて法律上で明記され、合わせて、事業主の防止措置が義務付けられました。

また、今回の改正によりハラスメントに関する防止措置が強化され、相談を行った労働者に対し、事業主が不利益な扱いを行うことが禁止され、事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合、被害者側の企業による事実確認等への協力が努力義務化されています。

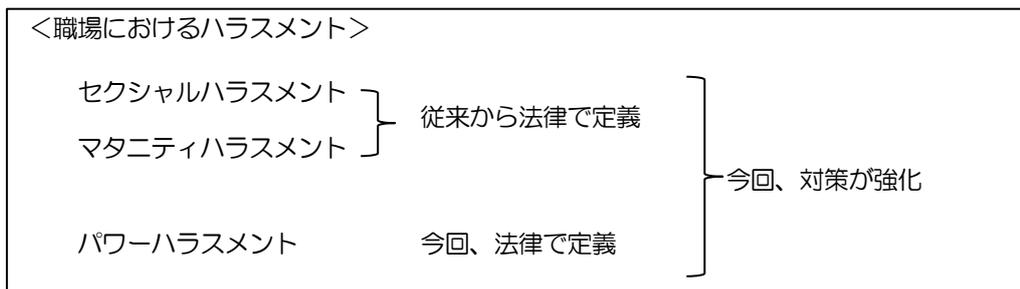
これらの法改正は、2020年6月1日から施行されました。ただし、中小事業主（※）については、2022年6月1日までは努力義務となります。

※：大学等の「教育、学習支援業」は次のどちらかを満たす場合に該当

- ①常時使用する労働者数100人以下
- ②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下

参考：厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584588.pdf>





2. パワハラ の 定義 と 防止 対策

今回の法改正によりパワハラが定義され、その防止策が義務化されましたが、その詳細については労働施策総合推進法第30条の2第3項に基づき厚生労働大臣が定めるものとされ、2020年1月15日に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（以下「パワハラ防止指針」）が告示され、2020年6月1日から適用になりました。

参考：厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>

1) パワーハラスメントの定義

今回の法改正により、パワーハラスメントの定義について、法第30条の2に規定され、法律上初めて明記されることになりました。

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

また、パワハラ防止指針では、この定義について次のとおり規定されています。

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までの要素を全て満たすもの

①～③のそれぞれについては次のように説明されており、パワハラ防止指針では、代表的な例も挙げられています。

①優越的な関係を背景とした言動

優越的な関係を背景とした言動とは、業務遂行に当たり、上司や経験豊富な同僚等の、その人の言うことに逆らえないような関係のある人からの言動を言う。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは、社会通念に照らし、業務上必要性がなかったり、適切ではない言動を指します。その判断にあたっては、言動が行われた状況や言動を行った行為者と受信者の関係性等を総合的に考慮するとしています。

③労働者の就業環境が害されるもの

労働者の就業環境が害されるとは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられた結果、能力の発揮に悪影響等を及ぼし、就業する上で看過できない支障が生じることを言います。また、その判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とするとしています。

2) パワハラ の 6 類型

職場におけるパワーハラスメント1)の①～③の全てを満たすものとなっていますが、パワハラ指針では優越的な関係を背景として行われる言動のうち、代表的な類型を6つ示しています。それぞれについて「該当すると考えられる例」と「該当しないと考えられる例」が示されていて、4頁の<参考>は、それをまとめたものになります。

また、それぞれの類型については限定列挙ではないことに注意し、実際に被害者からパワーハラスメントの相談があった場合には、行為者と被害者双方からの丁寧な事実確認を行う必要があ



るとしています。

〈代表的な類型〉

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

3) 職場と労働者の定義

法及びパワハラ防止指針上のパワーハラスメントとは「職場」で「労働者」に対して行われるものとなっています。

「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれるとしています。つまり、オフィスや事業所だけでなく、外部での会議等を行う場所も「職場」と考えられ、また、業務時間外で通常の業務遂行の場所以外の場所であっても業務と深く関係している活動を行っている場合であれば、その場所も「職場」と認められる可能性が考えられます。

「労働者」とは、いわゆる正規労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等の非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てとしています。また、派遣労働者にあつては、派遣元だけでなく、派遣先もパワーハラスメント防止の義務を負うとしています。

4) 事業主が雇用管理上講ずべき措置

パワハラ防止指針では、事業主が雇用管理上講ずべき義務的な措置が定められました。

- ① 事業主の方針等を明確にし、就業規則等にパワハラの実態について厳正に対処することを盛り込み社内に周知し、労働者に対して研修を行うこと。
- ② パワハラについての相談窓口を設けること。
- ③ パワハラの実態の申出があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者と行為者に対して適切な措置を取り、再発防止に向けた措置をとること。
- ④ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じること。
- ⑤ 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いを禁止すること。

5) 事業主が行うことが望ましい取組の内容

パワハラ防止指針では事業主が行うことが望ましい取組みの内容が定められています。義務ではありませんが、取り入れることを検討する必要があります。

- ① セクハラやマタハラ等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備。
- ② 職場環境の改善や見直しに務めること。
- ③ 他の事業主が雇用する労働者（取引先等）、就職活動中の者、個人事業主やフリーランス、インターンシップ生、教育実習生等に対するパワハラ防止の方針を明確にし対策を講じること。
- ④ 他の事業主の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対する相談体制、メンタルヘルスクア、マニュアルや研修といった被害防止の取組みを行うこと。



<参考> パワハラに該当する・しないと考えられる例

	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
① 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行うこと。 ② 相手に物を投げつけること。	① 誤ってぶつかること。
② 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。 ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。 ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。
③ 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。 ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。 ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。
④ 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。 ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。 ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。 ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。
⑤ 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
⑥ 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。 ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。 ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

※パワハラ防止指針の内容を整理・作成しました。



3. パワハラと労災

ハラスメントによる職場環境の悪化は、それだけでも改善が求められるものですが、より深刻なのは、それにより精神疾患に発展する事態です。

1) 労災基準の変更

職場におけるハラスメントにより精神疾患を発症した場合、業務上の災害として政府労災の適用が問題となります。

今回の法改正を受け、厚生労働省は2020年5月に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」を発表し、労災認定基準別表1「業務による心理的負荷表」の見直しについて検討を行い、具体的出来事等への「パワーハラスメントの追加」や具体的出来事の名称を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」等に修正し、今後の労災認定に活用するとしています。

参考：厚生労働省 「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を公表します
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11305.html

認定基準にパワハラに関する項目が追加されたことにより、パワハラによる災害が認定されやすくなることが予想されます。

2) 使用者の賠償責任

ハラスメントにより、労働者が身体傷害や精神障害を負った場合、使用者は、防止対策の不備や安全配慮義務違反により賠償責任を負うこととなります。

政府労災による給付、死亡・後遺障害に対する法定外補償規程による補償金の支払いは、上記の損害賠償に含める取扱いとなりますが、それを超えて賠償責任が発生する場合には、超過分について損害賠償金を支払うこととなります。

国大協保険では、各国立大学が定める法定外補償規程に基づく補償金に対応するメニュー1 労働災害総合保険特約、政府労災と法定外補償を超えた使用者賠償責任による損害賠償金や訴訟費用に対応する同使用者賠償責任補償特約があります。

4. 大学での対応

大学では、既にハラスメント防止のための規程や相談体制等の整備が行われていると思いますが、今回のパワハラに関する法改正、指針の制定に合わせて、十分に内容を満たしているのか見直すことをお勧めします。セクハラ、マタハラ等と一元的に対応できる体制の整備も望ましいとされています。

特に、指針では、パートタイム労働者、契約社員や派遣労働者に対する防止措置も求められており、また、他の事業主が雇用する労働者、インターンシップ学生、求職者等に対するパワハラについても防止対策を講じることが望ましいとされています。

また、改正法やパワハラ防止指針は、主に職場を対象としています。大学では、教員と学生・生徒、研究指導者と弟子といった特殊な権力関係が指摘され、アカデミックハラスメントやスクールハラスメントとして問題となっています。学生間におけるハラスメントも存在していると言われ、大学内で行われるハラスメント全体を指してキャンパスハラスメントとして捉え、大学固有の問題に対する対策も合わせて整備することが重要と考えます。

参考：国立大学のハラスメント窓口
各国立大学のウェブサイト内に掲載されているハラスメント相談窓口等の情報をご覧になれます。
<https://www.janu.jp/univ/harassment/>



2020. 5月

大学リスクマネジメント News PickUp

<Web から大学（国立以外含む）関連ニュースを検索>

<大学の管理・経営>

- 5. 1 全国大学生生活協同組合連合会(大学生協)は2020年5月1日、「緊急！大学生・院生向けアンケート」の速報結果を公表。学生の6割以上が経済的不安を抱え、Web授業では「目が疲れる」といった回答もあった。
- 5. 11 各大学がオンラインの遠隔授業を開始したことに伴い、各大学のサーバーがダウンしたとの投稿がツイッター上に相次いだことが報道。

<事件・事故>

- 5. 1 2016年11月に東京・明治神宮外苑のイベント会場で、○大学の学生が来店した木製のオブジェが燃え、中で遊んでいた幼稚園児の5歳の男児が死亡した火災で、男児の両親ら遺族が、オブジェを出展した大学とイベント主催会社に計約1億2千万円の損害賠償を求めて地裁に提訴。刑事責任については、地検は2019年8月、重過失致傷の罪で、学生2人を在宅起訴、業務上過失致死傷容疑で書類送検された教員ら2人を不起訴処分している。
- 5. 29 ○大学病院で、10年前の、心臓の手術を受けた生後3か月の女の子が医師らのミスで脳に重い障害を負ったとして両親らが賠償を求めた裁判で、地裁は医師らの注意義務違反はないとして原告の訴えを退けた。

<入試等関連>

- 5. 22 ○大学は、3月12日に実施された一般入試、後期日程の生物の選択式の問題で、選択肢の中に正解の回答がない出題ミスがあったと発表。受験者全員を正解とし、合否への影響はなし。ウェブサイトで開示された問題をみた外部の人からの指摘で判明。
- 5. 28 ○大学は、3月に実施した一般入試・後期日程で採点ミスがあり、新たに4人を合格したと発表。4人に入学の意思がある場合は、他の大学や予備校の授業料、引っ越しに伴う費用や感謝料などを支払う方針。問題と正解を大学のホームページに掲載したところ、予備校の関係者から他の回答が考えられると指摘され、大学は検討の結果、他の回答も正しいとして採点をやり直した。

<情報セキュリティ>

- 5. 8 ○大学で、ビデオ会議アプリZOOMを使ったガイダンス中、突然、何者かによって性的画像や文字の羅列が流される事態が発生。4月17日に実施され、パスワードが埋め込まれた招待URが学内ポータルに貼られ、参加にホストの承認を得る設定になっていなかった。

<ハラスメント>

- 5. 1 ○大学は、元職員が、2014年5月以降、企業等が旅費を負担する出張で領収書を偽造し、およそ80万円を不正受給し、旅費を負担していた企業等に対する隠蔽工作を依頼。また、複数の職員に対して夜中に電話をかけて暴言を吐いたり、バリカンで髪を切ったりするハラスメント行為を行ったとして、論旨解雇に相当すると通知をしたと発表。
- 5. 13 ○大学の元准教授が、パワーハラスメントを受けた上に不当解雇されたとして大学を運営する法人に、解雇の無効や地位確認、賃金など約1800万円の支払い等を求めて提訴。
- 5. 14 ○大学の職員が、2016年から2019年までの3年以上にわたって、業務委託先の複数の従業員に対し、暴言を吐いて説教し、精神的苦痛を与えるパワーハラをしていたとして、停職1か月の懲戒処分。2019年11月に、業者が大学に相談し、大学の調査の結果、パワーハラの事実が確認された。
- 5. 15 ○大学の教員が、2件のハラスメント事案を起こしたとして懲戒解雇。大学は外部有識者を交えた委員会を設置して一連の対応について検証を行い、総長と副総長らの対応に誤りがあり責任があると結論。総長が今年度末に任期1年を残して辞任することを発表。初期対応にあたった副総長2人は誤りを認め既に辞任。
- 5. 29 ○大学は、複数の学生に人格を否定するような発言をしたほか、学生の荷物を蹴ったり、ポケットナイフを自身の顎に当てて発音を指導するといったアカデミックハラスメント行為をしたとして非常勤講師を解任。複数の学生が被害を申し出て発覚。

<学生・教職員の不祥事>

- 5. 14 ○大学の学生が、他人のキャッシュカードと通帳をだましとったとして、詐欺の疑いで再逮捕。学生は容疑を認め、SNSで見つけたアルバイトへの応募を機に詐欺に関わることになったと話している。
- 5. 21 ○大学の男子学生が、会員制交流サイトで知り合った中学3年の男子生徒とホテルでわいせつな行為をしたとして、県青少年保護育成条例違反の疑いで逮捕。
- 5. 29 ○大学の男性准教授が、学内の女子トイレに侵入し、警察に任意事情聴取。学内の女子トイレから出たところを学生にみつきり逃走。その後、現場に残したICレコーダーを取りに来て学生に取り押さえられた。レコーダーに何も録音されていなかったことから大学は被害届を出しておらず、その後、准教授は退職。

<不正行為>

- 5. 14 ○大学の教授と元院生が2014年に公表した論文にデータのねつ造などがあった問題で、大学は必要な指導を怠ったなどとして、教授を停職6か月の懲戒処分。



海外三二情報

※ WEB上の海外ニュースから海外の大学の動向をピックアップ

< 対面授業の再開の動き >

新型コロナウイルスの感染拡大の中で、世界の多くの大学が対面授業をオンライン教育に切り替えていましたが、秋学期を前に対面授業再開の動きが広まりつつあります。

中国、香港、台湾、シンガポールなどの大学では、体温検査、マスク、ソーシャルディスタンスの措置などを講じながら、既に対面授業を再開し始めています。

<https://www.timeshighereducation.com/news/asias-cautious-restarts-offer-glimpse-post-covid-campus-life>

韓国では、5月の春学期から一部の大学が対面授業を再開しましたが、感染者数の増加のために再度中止しています。なお、この間、ソウル大学校を含むいくつかの大学で中間試験をオンラインで行ったところ不正行為が発覚し、間もなく予定されている期末試験をどうするかという難題に直面しているとのことです。

<https://www.timeshighereducation.com/news/cheating-allegations-prompt-south-korean-online-exam-rethink>

アメリカやイギリスでは、大半の大学が秋学期では対面授業の実施を予定していると報じられています。

<https://www.chronicle.com/article/Here-s-a-List-of-Colleges-/248626>

<https://thepienews.com/news/uk-universities-prepare-for-in-person-teaching-in-2020/>

一方、ドイツの大学協会 HRK の会長は、大学にはソーシャルディスタンスを確保するための条件整備が十分にできていないので、対面授業の早急な再開には慎重であるべきで、夏学期はオンライン教育を継続すべきであると発言しています。

<https://www.hrk.de/press/press-releases/press-release/meldung/hrk-2020-summer-semester-to-continue-online-only-incremental-return-to-classroom-teaching-feasibl/>

< 入学者選抜への影響 >

アメリカでは、多くの大学が活用する統一試験である SAT と ACT の実施回数が縮小される中で、統一試験の成績提出を出願要件としない大学が増えているとのことです。

<https://www.chronicle.com/article/Covid-19-Prompts-College-Board/248537>

<https://www.timeshighereducation.com/news/more-us-universities-end-use-standardised-tests-admissions>

イギリスでは、統一試験である A レベルテストは中止されましたが、各高校が行う各科目の成績評価を政府の専門機関が標準化して、各大学の入学者選抜に間に合うよう、最終の成績判定結果を8月に通知することとしています。

<https://www.gov.uk/government/news/how-gcses-as-a-levels-will-be-awarded-in-summer-2020>

ドイツのアビトゥアは各州で実施されますが、例年より若干の遅れはあるものの6月には終了予定です。冬学期入学を希望するアビトゥア保有者は7~8月に大学入学ポータルサイトに出席し、授業開始は11月初めを予定しています。

<https://www.hrk.de/press/press-releases/press-release/meldung/application-and-admission-procedure-for-the-202021-winter-semester-can-start-4738/>

フランスで例年夏に実施されるバカロレアは中止され、各高校の平常の授業における成績で置き換えられることになりました。バカロレアの中止は1808年の創設以来初めてのことです。

<https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-france-education/coronavirus-forces-cancellation-of-french-bac-exam-for-first-time-since-napoleon-idUSKBN21L1R7>

配信について

本誌は、各国立大学・大学共同利用機関の国大協保険ご担当者、国大協連絡登録先、ご登録いただいた方にメールで配信させていただいております。(無料) 配信登録、解除は弊社ホームページからお願いします。⇒ <https://www.janu-s.co.jp/>

情報提供のお願い

各大学等でのリスクマネジメントに関する取組み、事故・事件への対応のご経験、ご感想、ご要望等をお寄せください。
⇒ info@janu-s.co.jp

バックナンバー

- 20. 5月 民法改正の概要
 - 20. 4月 オンライン教育と著作権
 - 20. 3月 新型コロナウイルス感染症(2)
 - 20. 2月 新型コロナウイルス感染症
 - 20. 1月 受託物と保険
 - 19. 12月 外国人留学生の安全教育
 - 19. 11月 水災被害と保険
 - 19. 10月 火災保険料の考え方
- ※弊社ホームページからダウンロードできます。

発行 有限会社 国大協サービス
東京都千代田区神田錦町3-23

協力 三井住友海上火災保険株式会社