

# 21世紀型企业への転換を図る

“心”のケアについて考える

## 職場のハラスメント

ハラスメント（嫌がらせ・いじめ）の中で、もっとも多いトラブルが「セクハラ」です。近年では、セクハラの相談や訴訟が増加しています。職場のセクハラは、セクハラを行った本人だけではなく、会社の管理の実情が問われることとなります。また、H19.4.1からは、セクハラへの対策が講じられず、是正指導にも応じない会社は、会社名公表の対象となります。今月はセクハラについて、詳しく取り上げたいと思います。

**セクシュアル・ハラスメント**とは、性的嫌がらせ・性的おびやかしのことをいいます。時、場所、相手をわきまえずに、相手を不愉快にさせる性的な言動のことです。

### セクハラの種類



セクハラの種類は、大きく分けると「対価型」「環境型」に分けられます。

| セクハラの種類                                   | 分類    | 具体的な行為                                                   |
|-------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------|
| 「対価型セクハラ」<br>(条件と引き替えに)肉体関係の要求をする         | —     | 肉体関係をせまる。「給料を上げて欲しくないのか」「クビになりたくなければ」など、職場での地位を利用することもある |
| 「環境型セクハラ」<br><br>その行為がされることで、働きづらい環境が作られる | 視覚型   | 性的な記事の出ているスポーツ新聞を広げる、ヌードポスターを貼る、相手の体をなめまわすように見る 等        |
|                                           | 発言型   | 性的な発言や質問をする、性的な噂を流す<br>(肉体関係をせまる発言も含まれる)                 |
|                                           | 身体接触型 | 相手の背後を通りすぎるたびに、身体の一部をさわる 等                               |

前月号掲載の《ヒゲ事件》は、環境型のセクハラにあたります。対価型と違い、環境型は本人にセクハラをしている意識がない場合もあるので注意が必要です。

## セクハラの基準？！

さて、一体どこからがセクハラになるのでしょうか？

一般的には、平均的・大方の女性（男性）が不快と感じる言動がセクハラにあたると考えられています。褒めたつもりでも、（例：色っぽいね、セクシーな服を着てるね）言われた方は不快であると感じたり、日常的にしている言動も（例：お茶くみは女の仕事だ、男のくせに根性がない）当てはまる場合があります。



さらに、一般的にはそれほど不快と感じなくても、言動を受けた本人が特に繊細で、不快であると抗議したにもかかわらず、その言動が繰り返される場合はセクハラとなることがあります。

## 会社がすべきことは・・・？

男女雇用機会均等法第 11 条では、職場におけるセクハラ防止の義務を事業主に課しています。問題がおきてから対応するのではなく、セクハラを許さないという社風を、しっかり作っておきましょう。《H19.4.1 より、**男性に対するセクハラ**を含めた対策を講じることが義務となります》

### 改正男女雇用機会均等法第 11 条（H19.4.1 施行分）

事業主は、職場につ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雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

### ●社員への周知

まずはどのようなことがセクハラなのか、そしてセクハラはあってはならない旨の方針や就業規則の該当条項を明確化し、社員へ周知し、理解を深めることが大切です。（周知については、社内報やパンフレットの配布等も効果があります）

## ●相談・苦情窓口等の設置

それでも問題が起ってしまった場合は、速やかにかつ柔軟に対応する必要があります。そのためには、相談や苦情の対応窓口をあらかじめ決めておきましょう。特別な相談室を設けなければならないということではなく、メールでも電話でも社員の方が相談しやすい環境であれば問題ありません。外部の専門機関へ委託する方法もあります。

相談や苦情が発生した時は、

1. 事実関係の確認（双方から十分に話しを聞きます）
2. 相談したことを、また、事実関係確認に協力したことを理由に不利益な取扱いをしないこと
3. セクハラが事実だった場合の措置は、迅速かつ適正に行うこと（就業規則や服務規程にあらかじめ定めておくとい良いでしょう）



**※個人のプライバシーにかかわる問題です。プライバシーを保護する措置をとり、安心して相談できるよう特に配慮してください！**

せっかくセクハラ問題の対策を講じていても、担当者の意識の低さや職務怠慢からトラブルとなるケースもあります。



《事例》 女性社員が職場で上司からセクハラを受け、苦情窓口責任者へ相談しましたが取り合ってもらえず、精神的に追い詰められ自律神経失調症となる事件がありました。

《判決》 上司には、このセクハラ行為に対して、120万円と弁護士費用12万円の支払いを、苦情窓口責任者に対しては、義務違反と不利益取扱いにより、80万円と弁護士費用8万円の支払いがそれぞれ命じられています。

セクハラがおきてしまった後は、再発防止に努め、改めて方針等の確認・改善、教育などを徹底して下さい。

セクハラのみならず、前月号でのパワハラ・モラハラは、対象となった社員の心身を不当に傷つけるだけではなく、会社の社会的信用に影響を与える大問題となってしまいます。

苦情が来ないから大丈夫と思っていても、被害者が言い出せないだけなのかもしれません。大事なことは「このくらい、いいだろう」という安易な考えをなくし、相手を尊重し、思いやりの気持ちを持つことです。