

職場内トラブルと企業のリスク ～今もある、セクシュアル・ハラスメント～

2013.10.21 人権擁護委員・弁護士 辻 孝司

セクハラ 3つの企業リスク

- ① 損害賠償
- ② 職場秩序の乱れ、業務への支障、労働能力の低下
- ③ 社会的評価の下降

1 セクシュアル・ハラスメントとは

(1) 定義 「他人に不快感を感じさせる性的な言動」

① 犯罪行為（刑事上の責任を問われるもの）

強姦、強制わいせつ、名誉棄損、軽犯罪法違反、京都府迷惑行為防止条例違反

② 不法行為（民事上の責任を問われるもの）

③ 職場管理、雇用管理上、許容できないもの

④ マナー違反

【 職場におけるセクシュアル・ハラスメント 】

・対価型：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

(ex 性的関係を拒絶されたり、セクハラに抗議したりしたことで解雇、降格、配置転換)

・環境型：性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの

(ex 職場で労働者の腰や胸などに触る、ヌードポスターの掲示、性的情報の流布)

*セクハラは女性に限らず、男性も対象となる。

ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー：社会的、文化的に作られる性差。

女らしく、男らしくという発想に基づく差別や嫌がらせ、女性の役割というものがあるとして性別役割分担意識に基づく差別や嫌がらせ

ex 女性にのみお茶くみをさせる、酒の席でお酌させる、女性を男性上司の横に座らせる、女らしい服装や髪型を要求する、男のくせに…、女のくせに…、早く結婚しないと…、子供を産まないと…

(2) 原因

社会における女性の立場の弱さ、社会的に対等なパートナーとして見られていない点が原因と考えられている。

男性中心の発想から抜け出していない「社会」によって、加害者の意識や認識、行動が後押しあるいは黙認されている。あらゆる「嫌がらせ」「法的侵害」「犯罪」が弱者に対して向けられるのは、弱者の方が狙いやすく、抵抗できないからであり、セクハラも構造は同じ。

(3) 職場でのセクハラの問題性

- ・ 労働者が弱い立場にあり、声を上げにくい。声を上げることで不利益につながり、生活基盤を失ってしまいかねない。
- ・ 毎日、数か月ないし数年単位でセクハラが続き、逃れることが難しい。
- ・ 上限関係の存在によって、重篤化する。

(4) 被害内容

- ・ 人格権侵害（重大な人権侵害）
- ・ 良好な就業環境、あるいは就業そのものを破壊してしまう。→ 生活基盤の破壊
- ・ 心身の障害（頭痛、腹痛、不眠、記憶欠損、不安、抑うつ、人間不信、集中力の低下、自責の念、自尊心の低下）
- ・ 二次被害（相談者や企業の対応によって、さらに傷つけられてしまうおそれ）

2 セクハラ被害者の法的救済

(1) セクハラ加害者本人の責任

- ① 被害者に対する不法行為責任（損害賠償責任）
- ② 刑事上の責任
- ③ 企業に対する責任（懲戒処分）

(2) 会社（雇用主）の責任（企業のリスク）

- ① 使用者責任
- ② 不法行為責任
- ③ 雇用契約に基づく債務不履行責任（配慮義務違反）

3 男女雇用機会均等法に基づく企業の義務

男女雇用機会均等法 11 条 1 項

「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労働者の対応により当該労働者がその労働条件に付き不利益を受け、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の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」

厚生労働省

「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」

【企業が講じるべき 9 つの措置】

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容、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

ex 就業規則、服務規律、セクハラ規定の定め、社内報、パンフレット、社内 HP での広報・啓発、研修の実施
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

ex 就業規則、服務規律、セクハラ規定、懲戒規定の定め
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること

ex 相談窓口担当者、外部機関への委託
- ④ 相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること、また、広く相談に対応すること

ex 相談対応体制の整備、人事部門との連携、相談担当マニュアルの作成
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること

ex 相談窓口担当者、人事部門、セクハラ委員会による当事者、関係者からの事情聴取、雇用機会均等法 18 条に基づく調停の申請
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者および被害者に対する措置を適正に行うこと

ex 懲戒処分、関係改善のための援助、配置転換、謝罪、労働条件上の不利益回復
雇用機会均等法 18 条に基づく調停等に従った措置

⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること

ex 社内報、パンフレット、社内 HP などでの広報・啓発
研修の実施

⑧ 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、周知すること

ex 相談マニュアルにプライバシー保護を定める、相談担当者の研修、社内報等での広報

⑨ 相談したこと、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り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

ex 就業規則、服務規律、セクハラ規定等で規定し、社内報等で周知

4 セクシュアル・ハラスメント防止、リスク回避のために

① 厚労省指針に従った制度の整備

② 利用しやすい相談窓口、アンテナを張ること

③ 早期の対応

企業側が対応を誤ると事態を深刻化させてしまう。

セクハラ被害者：人権侵害が継続する

→ 損害が拡大

企業：解決が困難になる

初期（軽微）な段階であれば、口頭注意や指導ですむことも多い。

深刻化すると、配置転換、減給・解雇などの懲戒処分

→ 加害者から争われる可能性が出てくる。

被害者の納得も得られにくくなる

刑事事件化されてしまうと社会的信用が失墜、社内も混乱

大きな問題になっているところは、日ごろからの体質に問題がある。

- ・ セクハラに対する意識を高めておくことが必要
- ・ 定期的な研修、啓発パンフレット等の活用
- ・ アンケート調査、人事面接の際の聞き取り