

リスク管理



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

セクハラ・パワーハラ

セクシュアルハラスメントには「職場で、従業員の意に反する、性的言動が行われ、それに対する従業員の対応により、労働条件の不利が生じる場合」(対価型)と「職場で、従業員の意に反する、性的言動が行われ、従業員の就労環境が悪化される場合」(環境型)の二つのタイプがある(男女雇用機会均等法11条)。どちらのタイプも被害者加害者の性別は問わない。男女、男男、女女のいずれの組み合わせもセクハラが起りうるものである。また、どちら

のほう加害者となりやすいタイプである。

20

企業の雇用リスクマネジメント

しかも、加害者は被害者と職場での地位が逆転することがなく、被害者の感じ方・考え方を想定できないため、自分の言動が被害者を含めて職場でどのように受け止められているかについて、想像力が働かない状態に陥っており、自分の行為が相手に歓迎または少なくとも受け入れられていると考えていることが多い。セクハラ被害の申し出を受けると、相手が自分と同じように楽しんでいたはずなのに自分がセクハラ加害者であるはずがないと反発することすらある。

セクハラ被害の申し出があった場合、まず、申し出をした従業員から丁寧に事情を聴き、可能であれば周囲の従業員からも事実確認を行ったうえで、加害者と指摘された従業員に自分が加害者であるという認識を有しているかどうかをはじめとして事情をよく聞くことが重要である。加害者の言い分を聞かず、一方的にセクハラ加害者と決めつけたとしてもセクハラ事案の解決には結びつかない。セクハラ加害者となつた従業員が、自分の言動が相手にとつて受け入れられないものであるかを理解することが解決の第一歩である。自己の行為に対する認識ができれば、被害者への謝罪や職場環境を整えるための協力が得やすいものである。多くの事案の場合、加害者の自覚と反省、被害者に対する謝罪、そして被害者の利益の除去が行われればセクハラ事件は解決となり、加害者の懲戒や損害賠償にまで至らないことが多い。

それがこじれてしまうのは、加害者だけでなく、企業の側(セクハラ問題担当者)にも事案の正しい理解がない場合が多い。特に、セクハラ被害の申し出を軽視したり、放置したりすることで、被害者が退職に至つてしまつと解決としては裁判を含めて損害賠償請求等に至らざるを得ないものである。迅速かつ適切な対応によつて、被害者は加害者にとつても企業内での解決を図ることが重要である。

企業内で適切な解決を