



第59回

セクハラ(1)

前回までコンプライアンスについて説明してきましたが、今回は、そのコンプライアンスの一面ともいえる「セクハラ問題」について取り上げます。

セクハラ問題の歴史

セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)という言葉が日本で普及し始めたのは1980年代といわれています。

もともと欧米では社会問題となっていたようですが、日本でもセクハラを理由とする裁判が起されるなど、徐々に社会問題として認識されるようになり、次第に「セクハラ」という言葉や意味が広く一般にも知られるようになりました(ちなみに、平成元年には、新語・流行語大賞の「新語部門・金賞」を受賞しています)。

そのような社会背景を受けて、

平成9年には男女雇用機会均等法にセクハラについての規定が置かれ、その後もその範囲が拡大されるなど、法整備が進められてきました。

セクハラに関する法律

セクハラ問題について考える前提として、まず法律を確認しておきましょう。

男女雇用機会均等法11条1項は「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の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定めています。

つまり企業等の事業主には、セクハラにより労働者の利益が害されたり、職場環境が害されることを防止するため、労働者からの相談に応じたり、その他必要な措置を講じるべき法的義務があるということです。

セクハラの種類

先ほど述べた法的義務を果たすため、まず職場におけるセクハラとはどういうものかを理解しておく必要があります。

職場におけるセクハラには、①対価型セクハラと、②環境型セクハラがあります。

①の対価型セクハラとは、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることをいいます。

具体例として、事業主が性的関係を拒否した労働者に対し、解雇や不当な配置転換をすることなどが挙げられます。

②の環境型セクハラとは、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など、そ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ることをいいます。

具体例として、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、労働者が不快・苦痛に感じて、業務に専念できないことなどが挙げられます。

実際には、セクハラに当たるとどうかの判断が難しいケースもありますが、安易に楽観視することなく、個人の主観や男女の認識の差などにも配慮して慎重に判断し、適切に対応していくことが重要です。

以上を踏まえ、今回は、企業としてセクハラ問題に対しどのような対策・対応をとるべきかについて説明します。



田中伸山
下江法律事務所
副所長・
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

契約書チェック 債権回収 労務問題など

企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyoo.com

山下江 検索

◆債務整理、交通事故：相談料¥0、着手金¥0-
◆相談料：30分 5,000円(税別)



予約電話受付
平日 9~19時
土曜 10~17時



相談予約専用
フリーダイヤル
0120-7834-09

機動力と総合力の広島最大級事務所！迅速な対応のための予防法務＝顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江