

ストップ! 職場のハラスメント



はじめに

職場のハラスメント(嫌がらせ、いじめ)は会社の責任問題!?

あなたは職場におけるハラスメントの問題を、被害を訴えた人と訴えられた人の間で発生した「トラブル」だと思っていないですか？

実は、セクシャル・ハラスメント(性的な嫌がらせ)については、個人間のトラブルや喧嘩ではなく、雇用管理上の問題として企業が対応しなければいけない問題であると法的に位置づけられています。

また、パワーハラスメント(職務上の権力を背景にしたいじめ)についても、加害者だけではなく企業の責任を問われるケースが増えてきました。

今私たちに求められているのは「企業責任としてのハラスメント問題」の防止を担う従業員としての行動や態度なのです。

思い込みが招く多額の損害賠償責任!?

「ハラスメント問題が起こって得をする人間は誰もいない」と言われています。被害者の人権を深く傷つけるハラスメントは、被害者だけではなく処分を受ける加害者の一生をも狂わせてしまいます。

また、企業にとっては人材の流出や生産性の低下を招き、場合によっては民法における職場環境調整義務違反や使用者責任を問われるなど、企業経営に深刻なダメージを与えるものです。損害賠償の金額も、高額化の傾向にあります。

もしあなたが「これくらいは許されるだろう」と自分の個人的な感覚で判断しているとしたら、取り返しのつかないことになる可能性が……。

もくじ

セクハラって何？	4～12
企業がやらなければいけないこと	13～16
パワハラって何？	17～20
ハラスメントのない職場作りのために	21～22
おわりに	23

法的にみる セクシュアル・ハラスメント

刑法上の責任

- 性的な言動が身体的接触を伴う場合
→強姦や強制わいせつ
 - 悪意のある中傷等の形で他人の性的なうわさを流して、その名誉を著しく傷つけた場合
→名誉毀損
- 上記の他、侮辱や脅迫等の罪に問われる場合もあります。

民法上の責任

- ▶加害者の法的責任
 - 人格権の侵害(民法第709条)
 - 働きやすい職場環境で働く権利の侵害(民法第709条)
- ▶使用者の法的責任
 - 使用者の不法行為(民法第715条)
 - 使用者の職場環境調整義務違反(民法415条)

男女機会均等法における 企業の責任

男女雇用機会均等法第11条及び指針において、職場における性的な言動について労働者が不利益を受けたり就業環境を害されることのないよう、事業主が必要な措置を講ずべきことが定められています。

労働契約法上の 企業の責任

労働契約法第5条において、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするが定められています。

セクハラって何？

厚生労働省の指針によると、職場で起こるセクハラは、対価型と環境型に分類されています。

典型的な例

対価型

性的な言動を受けた被害者の対応によって、その被害者が解雇、降格、減給などの不利益を受けてしまうタイプのセクハラです。



環境型

性的な言動により就業環境が不快なものになり、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うえで見過ごせない程度の支障が生じるタイプのセクハラです。



セクハラの特徴として、

- ①性的な事柄に起因する言動である
 - ②相手が望んでいない言動である（意思表示するとは限りません）
 - ③職務上の上下関係、力関係が影響している
- の3点が挙げられます。

相手を対等な仕事のパートナーではなく、自分より下の存在として見下す意識に加えて、相手を異性として見る事が加わったときに、セクハラが起こりやすいとされています。



それでは、「セクハラ人物図鑑」をもとに実際の事例を見ていきましょう。



強要タイプ

セクハラ人物図鑑

1

さそいだつよしさんの巻

気に入った相手に対して、飲食やデートにかなり強引に、執拗に誘うことが特徴。断ると機嫌が悪くなりそうで怖いのが、かといって誘いに応じると要求がエスカレートしそうなので、誘われた相手は大変困惑する。

散々迷惑をかけて相手を悩ませているのに、「俺もまんざら悪い人間ではない」などと不思議なアピールをすることも多い。

仕事にかこつけて別室に呼び出したり、個人指導をするタイプも存在する。



解説

相手を困惑させ、強いストレスを与えることになり、問題のある行為です。不利益を受けることを恐れて相手が意に反した我慢を強いられたり、逆に誘いを断ったことで実際に不利益を被ることにもなりかねません。

よく「恋愛とセクハラは紙一重」と言われます。表面上は恋愛のように見えても、職場が上下関係で成り立つ縦社会である以上、何らかの力関係や圧力が働いていることが多いのです。誘いかけを行った一方の責任が問われたり、企業責任を問われることも十分考えられます。

誤解を生まないためにも、職場のコミュニケーションのための飲食は、1対1ではなく複数のメンバーで行うべきです。また、その場合も参加を強制することは避けた方がいいでしょう。



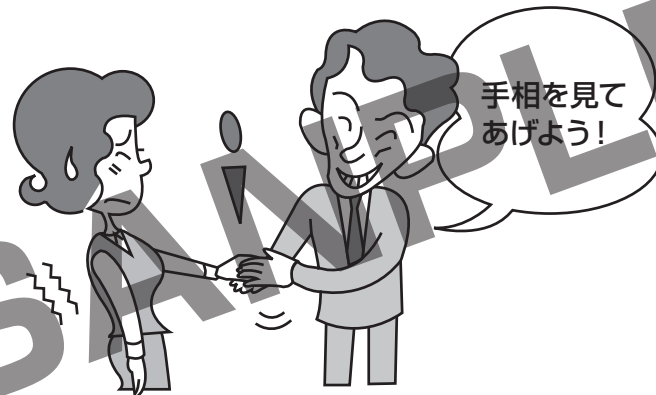
身体接触タイプ

セクハラ人物図鑑

2

さわる なでおさんの巻

手を握る、頭をなでる、身体に触る、抱きつく、など、身体接触をしたがるタイプ。飲み会の席に特に多く出没する。本人は「コミュニケーションを取りたかった」と言い訳することが多いが、コミュニケーションを図ろうとする相手はほとんどの場合なぜか異性である。



解説

内容や頻度によっては、刑法の強制わいせつにあたる可能性があり、その場合は、6か月以上10年以下の懲役に処すると定められています。

たとえ、肩に手をポンと置く、という程度の行為であっても、会う度にその行為を繰り返されると、される側としては段々気になってくるものです。また、接触される相手方が男性であっても、「馴れ馴れしい」「自分は軽く扱われている」と内心不愉快に思っている場合もあります。

「この程度なら許される」「親しみのあらわれ」と言うのは自分の感覚的な思い込みに過ぎません。身体への接触はやめましょう。



発言タイプ

セクハラ人物図鑑

3

わがみち あゆむさんの巻

ひわいな話をする、プライベートなことを尋ねる、身体や容姿のことを笑いの種にする、性別によって性格や能力を決めつけるなど、相手が嫌がる発言を行う。また、そのことに対する抗議を受けると「悪気はないのに」「そんなことでいちいち目くじらを立てるなんて」「生意気だ」と逆切れすることが多い。相手の気持ちや心の痛みに無頓着なことが特徴。



解説

「軽い冗談だったから」「悪気がなかったから」というのは話し手の一方的な都合であって、どんな言葉であっても状況によっては人を傷つける可能性をはらんでいるのだということを意識する必要があります。

もし職場に不愉快であるとの意思表示をする人がいる場合には、その人の感じ方を尊重して、皆が不快な思いをしないで働くことのできる職場風土を目指して下さい。

言葉が原因で裁判に至った例は・・・

市議会棟内で男性議員が女性議員に「男いらすの〇〇さん」と呼びかけたことその他がセクハラに該当するかどうかで争われた
→該当するとして発言者に40万円の慰謝料の支払いが命じられた
(松戸市議会議員事件 千葉地裁松戸支 平成12.8.10判決)



視覚タイプ

セクハラ人物図鑑

4

えいぞう すきおさんの巻

写真や映像にまつわる困った問題を引き起こすのがこのタイプ。

ひわいな週刊誌をわざと嫌がる相手に見せる、パソコンのスクリーンセーバーをヌードにして他の人を困惑させる、というものから、自分のひわいな写真をメールで送りつける、特定の人を隠し撮りして映像を集める、更衣室に隠しカメラを取り付ける、というようなものまで、様々なタイプが存在する。



解説

相手に羞恥心を感じさせ、職場環境を不快なものにする行為です。

刑法175条には、「わいせつな文書、図画、その他の物を頒布し、販売し、又は公然と陳列した者は、2年以下の懲役又は250万円以下の罰金若しくは科料に処する」と定められています。