

# 【セクシャル・ハラスメントとパワー・ハラスメント】

弁護士 柳沢 賢二

## 第一、セクシャル・ハラスメントとは

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）とは、職場での相手の意に反する性的言動で、それに対する対応によって仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を悪化させることをいいます。ここでいう「職場」とは、事業所に限定されず、出張先、取引先も含まれ、勤務時間外の「宴会」も、職場とみなされる場合があります。

平成19年4月1日に均等法の改正が行われ、(新)男女雇用機会均等法第11条には「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。」と定められています。そして、この改正で、性別による差別禁止の範囲が拡大され、男性への行為もセクハラの対象となりました。

そして、セクハラの種類には、対価型セクハラ（例：上司が女性の部下に『2人で食事に行かなければ降格する』と発言したり、正社員がパート従業員の体を触り抵抗されたため解雇しよう上司にはたらきかける、など）と環境型セクハラ（例：ひわいな雑談を繰り返したり、ヌードカレンダーを貼っていたり、性的な言動によって職場環境の悪化を招くような言動）があります。

## 第二、パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは、職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊重を侵害する言動を繰り返して行い、精神的な苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えることをいいます。

近年、バブル後の経済不況で、企業のリストラによる退職強要等の関連でパワー・ハラスメントが急増しており大きな問題となっています。

叱責・指導が問題とされたケースとして、日研化学労災保険不支給決定取消請求事件（東京地裁平成19年10月15日判決）では、上司から「お前は給料泥棒だ」と言われつづけて自殺した事案で、係長の対応が自殺の原因となっていることを認め、労災の不支給処分を取り消した事例があり、業務命令が問題とされたケースとして、東芝府中工事賃金等請求事件（東京地裁八王子平成2年2月1日判決）では、軽微な過誤について執拗に反省書等を求めたり、後片付けの行為を再現を求めた行為は、指導監督として裁量の範囲を逸脱し違法として、上司及び会社に賠償義務があるとした事例があります。

上記のように、行きすぎた叱責・指導や業務命令がパワハラと認定されることがありますので、注意が必要です。

## 第三、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントの予防と対応

セクハラやパワハラの問題においては、加害者は無自覚な場合が多く、一方、被害者は申し辛いケースが多いため、職場内のコミュニケーションを大切に、セクハラやパワハラを受容しない職場環境を整えるなど、相互に気づきあえる、セクハラやパワハラを許さない職場作りが求められます。そのためには社内研修やディスカッションを通じて、セクハラやパワハラへの問題意識の向上を図り、セクハラやパワハラが人権問題であることの社内の啓蒙・周知徹底することが大切です。

また、セクハラやパワハラが発生した場合に備えて、まず、相談窓口を整備し、寄せられた相談や苦情に対し、相談窓口や上司が連携して、初期の段階で迅速かつ適切な対応をとることが大切です。その際、被害者のプライバシー、名誉その他が侵害されないように、匿名性・秘密性を大事にして迅速な調査をします。

また、加害者による被害者に対するパワー・ハラスメントの告発後の報復的態度で二次被害が発生して、被害の拡大に繋がらないように注意することも大切です。

相談者の視線で迅速かつ適切な対応が求められますので、相談者の立場で相談を聞いたうえで、初期の段階では双方の意思疎通を図ることを重視した対応をし、あるいは、一定程度、問題が深刻な場合は、配置転換や休職も検討することが必要です。

特にメンタルヘルスが疑われる場合は、早急に休職等を検討するべきです。また、うつ病などのメンタルヘルスは再発に注意が必要です。休職後の復職時には、復職時期が妥当か主治医や担当医の意見を尊重し、配置転換等の改善措置も検討するなど、再発に注意する必要があります。