2006 年 11 月号　近代中小企業　ＳＲアップ 21 青森会会長　社会保険労務士　高谷　裕二郎

人事労務トラブルシューティング！

出来心、合意のもとだったは関係ナシ！
懲戒解雇になる前に・・・

職場のセクハラ パワハラ 対応と防止策

SRアップ21青森会長
社会保険労務士 高谷 裕二郎

社内の飲み会で女性にお酌をさせる、カラオケでデゥエットをさせる、営業成績の悪い社員を社外で怒鳴るなど、それらに何の問題があるんだと思っているとしたら、すでにセクハラ・パワハラ予備軍です。北米トヨタの215億円という莫大なセクハラ賠償要求は日本に比べ桁外れなものの、昔とは違う職場環境に適応するため、上司と部下、男性と女性の双方で、自身の行動の確認と対策を検討してみてください。

結局、セクハラ、パワハラってなに？

セクハラとは「セクシャル・ハラスメント」（Sexual harassment 性的に苦しめる）の略語です。

セクハラの定義は「相手方の意に反した不快な性的言動や経験。それに対する反応によって仕事をする上で一定の不利益を与えられたり、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」となっています。

もう一つのパワハラとは、「パワー・ハラスメント」（Power harassment 権力で苦しめる）の略語（和製英語）です。ボスハラとも言われています。

セクハラを越えたシンコクな職場のいやがらせ「パワハラ」

パワハラとは、「上司が職場内での立場を悪用して、部下に権力（パワー）を使い、職場と関係のない嫌がらせを繰り返し、精神的苦痛を与えること」とされています。

これらの他にも「ドクハラ」（ドクター・ハラスメント）や「アカハラ」（アカデミック・ハラスメント）等多種多様に言われているようです。

では「パワハラ」とは具体的にはどういうものなのでしょうか？

これは、上司が言葉や態度による暴力を振るったり、できもしない要求で精神的苦痛を与えることです。

ここで問題となるのは、部下に精神的苦痛を与えることが目的化しているために、指導育成や業務上の命令などに隠れて表面化しにくいことです。欧米でも「モラル・ハラスメント」と

して研究されています。

企業内では、できもしない目標を掲げさせたり、ノルマを与え達成しなかった場合、徹底的に部下を精神的に追い詰めることが、パワハラの特徴のひとつでしょう。終身雇用制度が崩壊し、経営不安や雇用不安の影響もあり仕事を奪われたり、追い詰められて退職に追い込まれるのではないかという焦燥感もあり、実に深刻な問題です。

また、身近なところでもハラスメントは起こります。

家庭で起こるパワハラは、「DV」（ドメスティック・バイオレンス 家庭内暴力）といいます。学校では「いじめ」に当たります。これらも概念が確立され、法的にも対策が整備されています。

善意のつもりの言葉でも…「された当人が嫌な気持ち」であればハラスメントに

一般的には「容姿」・「スタイル」をからかったり、世話焼きのつもりの言葉で「結婚はまだ？」等と言いうのも、言われた当人が嫌な気持ちであれば「不快な性的言動」となります。

よく見かける間違った処理

- 男女間の問題なので被害者にも責任があるのでは？
- 嫌なら抵抗できたのでは？
- 合意の上での男女関係だったのでは？

この間違った処理はセクハラに限らず、男女関係の問題に関連するとき、頻繁に言われることです。

上司や先生に男女関係を強要されても「解雇される？」「単

簡単にできるハラスメント・ワンポイント対策例

- ☑ 目につきやすい場所に「セクハラ」関連の本を置いてみる
- ☑ 防犯グッズを所持していることを「おしゃべりのネタ」として広める
- ☑ セクハラだと気づいていない人には、はっきりと伝える
- ☑ エッチな掲示物などがある場合は、それがセクハラだと言う
- ☑ 残業で異性と2人にならないように心がける
- ☑ とにかく嫌な人の隣には座らない
- ☑ スカートは着用しない
- ☑ 幹事として、椅子席にする（席順を決める）
- ☑ 二次会以降は断る

裁判にはならなかったが問題が公になった事例

事例1：列車運転士が社内販売員を乗務室に入れ運転席に座らせ身体をさわる＝懲戒免職
事例2：中学教諭が女子トイレにビデオカメラの入ったダンボールを設置＝免職処分
事例3：市会議員が酒を飲んだ後、女性議員に公園で抱きついた＝議員辞職
事例4：巡査部長が、取調べ中に女性容疑者の胸を触るなどのわいせつ行為＝懲戒免職
事例5：部活監督が女子マネージャーの身体を触るなどのセクハラ行為＝監督辞任

位が貰えない？」と不安を感じ、抵抗するのを戸惑うことが想定されます。また「抵抗が悪いこと」のように思ってしまうことも否定できません。通常、被害者に落ち度はないはずです。

セクハラは、元恋人や元夫から受ける場合も少なくありません。恋人関係解消後、プライベートな情報を継続的に広められると、ストーカー行為に発展していくこともあります。

何年も前のことなのに…

セクハラ行為発生当時は、知識不足で気付かなかったことでも、振り返ったらセクハラだったのでは…、当時は上司と部下の関係で言いにくかったが会社も辞めているし、今だから言えるというようなこともあります。

事後に訴えても、判決はセクハラと認めているようです。

泣き寝入りせずに、自分が納得できる形で決着をつけることもあって良いのではないでしょうか。

高額な慰謝料請求も

ハラスメントの損害賠償請求では、通常、慰謝料＋弁護士費用が損害とされているようです。ハラスメントを受けた人が、会社に居辛い環境になり退職を余儀なくされた場合は、退職しなければ得られたであろう収入も損害に含まれます。慰謝料の額は、1,000万円近いものもありますが、日本ではまだ額は低額で、だいたい100万円前後のものが多いようです。

これだって「ハラスメント」

- ☑ 事務所内で女性労働者に対し性交渉を要求、拒否されたためその女性労働者を解雇
- ☑ 出張中の車中にて上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため不利益な配置転換をした
- ☑ 会社内で顔が合うと必ず性的な冗談や、容姿、身体について聞く男性労働者がいる
- ☑ 女性職員の抗議にもかかわらず、スクリーンセーバーにヌード画像を使用している
- ☑ 学校の先生が授業中にいやらしい話をする

パワハラ度チェック

パワハラ上司は、自己反省をしない人に多いそうです。従って、このような上司を問題視する監査制度が必要です。上司と部下の信頼関係は必ずしも有り得ないということを前提に、人事管理を考える必要があります。

職場で上司に当たる方は、以下のチェックリストで、自分のパワハラ度チェックをしてみましょう。

- □ つい、部下に当たってしまうことがある
- □ 問題発生時に部下のせいにしたことがある
- □ えこひいきをしている
- □ 相性の合わない部下を無視したり怒鳴る
- □ 部下に煙草や飲み物等のお使いをさせたりする
- □ 会社外で部下を怒鳴る
- □ 誘っても飲みに来ない部下は、嫌い

いかがでしょう。一つでもあったら赤信号です。

まとめ

法的な位置付け

均等法21条は、セクハラに関し「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」を規定し、企業が雇用契約の付随義務として、職場において女性従業員にセクハラが生じないよう配慮すると同時に、それが生じた場合には迅速・適切に対処すべき義務を定めています。

また、厚生労働省の指針も定められ、企業に対して職場でのセクハラに関する方針を就業規則などで明らかにし、従業員に対してその方針を知らせ、セクハラに関する相談窓口を設け、相談や苦情に適切に対応することが必要だとしています。

問題になったときの企業の責任は

企業内でハラスメント被害が起こった場合は、企業の当然の義務として迅速且つ適切な対処を求められます。

被害防止の為のマニュアル作成・就業規則の見直し、専門の相談窓口のアウトソーシング等、被害が大きくなる前の予防は非常に重要です。

社長さん、「我が社は大丈夫！」と胸を張れますか？

profile

SRアップ21青森会長　社会保険労務士 高谷 裕二郎

1956年4月生まれ。駒澤大学経済学部商学科卒業。
社会保険労務士澤一男事務所長代行を経て、1997年タカヤ社会保険労務士事務所開設。
1998年社会保険労務士全国規模集団「SRアップ21あおもり会」設立。

・青森県社会保険労務士会理事・弘前支部長等を歴任。
・津軽地区を中心として「人事・労務管理」に関して、関係行政への各種手続書類の作成並びに申請代行、「新人事制度」の策定等を中心として業務展開。
・例年「各種セミナー」（特に小規模実践型新入社員研修）を開催し、地域事業所には好評。
・近年は、組織、人事考課、社員教育などの職務実態調査を行い、職務分掌、職務基準の明確化を図る提案活動として、特に「新入社員採用テスト」・「在籍社員の能力チェック」コンサルティング活動に重点を置いている。

＊ 共著「個別労使トラブルの対処・予防の話と実務」（株）日本法令 刊
＊ 独立行政法人　雇用能力開発機構青森センター　「雇用管理講習会」他多数講師
＊「社内インディー（独立）制度」コンサルタント（ビジネスモデル特許）

URL http://www.info@office-takaya.com
E-Mail info@office-takaya.com