

# 輸送リーダー

2013  
May

5

Vol. 194

## 特集:アベノミクス始動!

いま、日本中が期待をもって行く末を見守っている「アベノミクス」。長引く不況からの脱出を図り、「強い経済」への復活を実現するための経済政策として、政府は強いメッセージと共にその具体策を打ち出している。そこで今号では、特集としてアベノミクスの概要、その柱となる「金融政策・財政政策・成長戦略」の具体的な内容を解説。さらに、物流事業者が把握しておくべき予測や取るべきアクションなどについて、専門家による解説も掲載。物流事業者は、いま何を考え、どう行動すべきなのか——今後の動向を見守りながらも、変化の時にはいち早く反応して適切な経営を行うためのヒントとして、今号の輸送リーダーをお役立ていただきたい。

## 業界羅針盤

トラックの死亡災害 4.9%増の129人に  
特殊車通行取締を徹底 国交省 呼び出し、社名公表も  
厚生労働省「第12次労働災害防止計画」を公示  
陸上貨物は荷役作業中の労働災害防止に重点  
10-12月の景況感、13ポイント改善 全ト協調べ



【各論78】

# ドライバーが事務職の女性社員を執拗に飲食に誘う…

— セクハラ相談窓口の設置など対策は? —



■いい加減にして下さい!!

「あるドライバーに入社以来何度も誘いを受けています。最初は会社の先輩だと思ってお付き合いしたこともあります。でも酔うと体に触ってくるようになったので断ると嫌味を言われ続けます。これはセクハラだと思います。このままだと会社を辞めます。」女性事務員の突然の申出に社長はビックリ。こんな場合、一体どうしたらいいのでしょうか?

■セクシャル・ハラスメントとは?

職場でのセクシャル・ハラスメント(以下、セクハラ)については、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、会社にとっても職場秩序の乱れや業務へ支障をきたす可能性がある問題です。

具体的には男女雇用機会均等法(以下、均等法)で「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に起因するもの」とされ、職場とは会社内だけでなく、取引先の会社や出張先、業務中の車中中等であり、労働者とは正社員だけでなく、そこで働く全ての人となります。性的な言動には、直接的な性的関係の強要や不必要な身体への接触等だけでなく、「○○ちゃんの胸はいつも大きいね、見せびらかしてるの?」「あの人は誰でも寝る」といった性的な内容の発言や噂を流すこともセクハラ

となります。セクハラというと、男性→女性と思いがちですが、このように異性間だけの問題ではなく、男性→男性、女性→女性間のセクハラ事案も増えてきています。

また、セクハラには種類分けがされており、「対価型」と「環境型」に分類されています。

「対価型」のセクハラとは、性的関係の強要や性的な事柄についての発言に対して、相手が拒否や抗議をした場合に、解雇や契約更新をしないなど被害者が働く上で不利益を受けることが特徴のセクハラで、労働条件を対価に性的言動を行うものです。

「環境型」のセクハラとは、事務所内にヌードポスターを掲示する、性的なうわさを意図的・継続的に流したりするといったことにより就業環境が不快なものとなり、当該労働者や周りの労働者が能力が発揮できず仕事に支障が生じるというものです。

■会社が行うべき措置とは?

均等法では、セクハラ防止のために必要な措置を講ずることを義務付けています。(均等法第11条)

- (1) セクハラの内容、セクハラがあってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
- (2) セクハラ行為者への厳正な対処方針、内容の企画課と周

知・啓発

- (3) 相談窓口の設置
- (4) 相談に対する適切な対応
- (5) 事実関係の迅速かつ正確な確認
- (6) 当事者に対する適正な措置の実施
- (7) 再発防止措置の実施
- (8) 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- (9) 相談、協力等を理由に不利益な取り扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

これらを全て一度に行うことは難しいかもしれませんが、最終的にはこの9項目が全て実施されることが求められます。

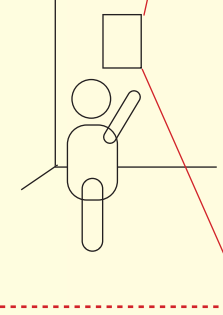
まずは、自社の就業規則を確認し、セクハラに対する規定があるか、セクハラ行為をした場合は懲戒処分等の対象となっているかなどを確認して下さい。規定がなければ追加をし、労働者に周知して下さい。会社の「セクハラは許されないこと」という方針を明確にすることが大切です。

相談窓口の設置は設置するだけでなく、相談窓口があることをしっかり周知し、窓口の担当者が適切な対応が出来るよう対応マニュアルを準備しましょう。セクハラは非常にデリケートな問題です。被害者のみならず、加害者とされる労働者(相談の段階ではまだ判定が出来ないため)のプライバシーを保護するために、相談や聞き取りには別室を用意するなど、安心して相談が出来る環境を整えて下さい。

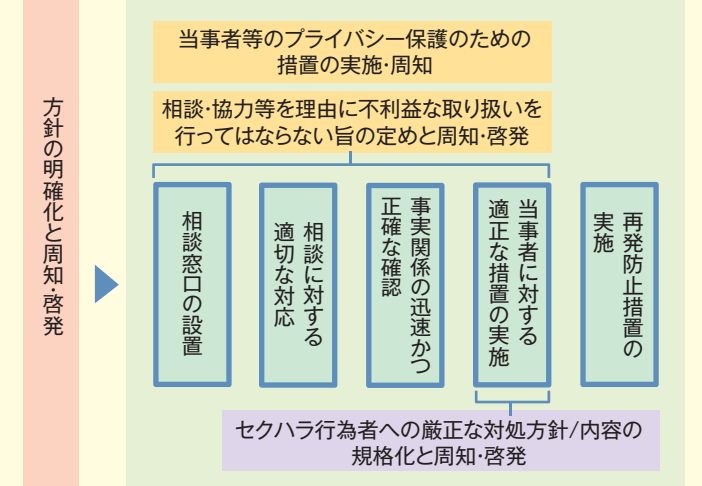
相談があった場合には、事実関係の確認は、相談者、加害者とされる労働者、そして可能であれば第三者から聞き取りを行って下さい。もちろん、2人だけの状況で行われた場合等、わざわざ第三者からの聞き取りを行う必要がない場合や、相談者が第三者に聞き取りをすることに同意しなかった場合はこの限りではありません。

セクハラの実事が確

イラスト後送



会社が整備すべき仕組み

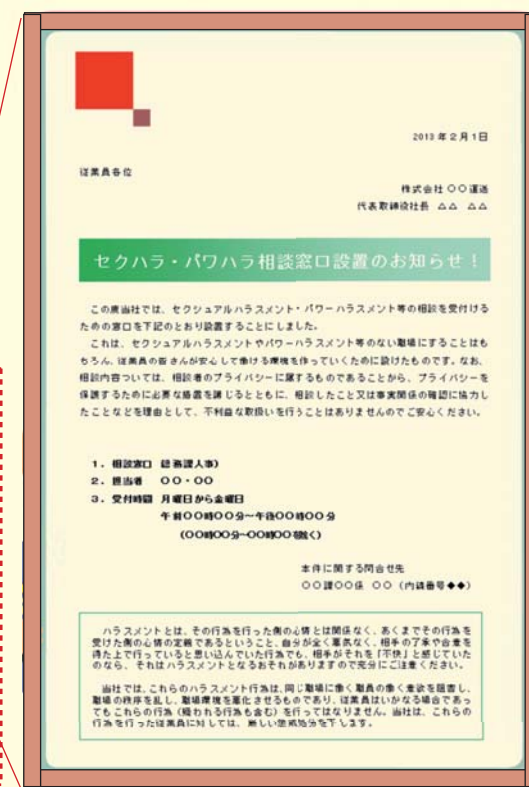


認できた場合は、相談者(被害者)、加害者に対する措置を適正に行い、再発防止に向けた措置を講じて下さい。

■セクハラは防止が一番大切

今回のケースも相談者の意見だけを聞くと、セクハラの実事があったように思われます。しかし、相談者だけの一方的な話で決めつけることなく、加害者とされるドライバーにも話を聞き、事実

確認をして下さい。体を触るといった直接的な行為がなかったとしても、執拗に誘われることに恐怖を感じる労働者もいます。セクハラは行為者に自覚がないことも多々あります(仲よくなりたかっただけ、このくらいはセクハラではない等)が、相手が不快だと思えば、それはセクハラに該当することがあります。また、セクハラの実事が確認出来なかった場合(相談者の誤解等)でも、相談があった事実を受け止め、日頃から労働者の意識啓発に努めるなどの措置が必要です。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立。社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。